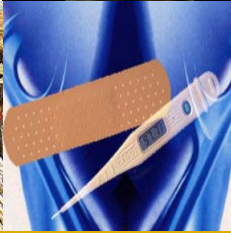
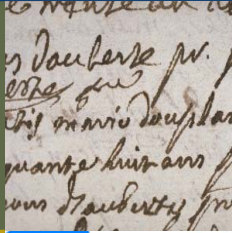
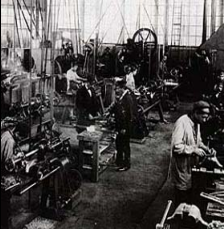


LES VACANCES ANNUELLES EN BELGIQUE :

“LA GENÈSE ET L'ÉVOLUTION
JUSQU'À NOS JOURS”



EDITION 2010



OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES
RUE DES CHAMPS ELYSÉES 12, B - 1050 BRUXELLES

Toute personne a droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques

(Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 - art. 24)



La reproduction des textes est autorisée moyennant citation de la source.



Table des matières

I. Et c'est alors que les congés payés virent le jour ! (article écrit par Jean-Pierre Descan, licencié en histoire, à l'occasion des journées portes ouvertes de l'ONVA en 1994)	
Avant-propos	5 - 6
Les premières initiatives étrangères	7 - 12
La Belgique fait la connaissance d'une nouvelle notion " Les congés annuels pour les ouvriers "	13 - 17
Malgré la lutte, toujours pas de congés pour les ouvriers.....	19 - 21
1936 : La percée	23 - 26
" L'Office national des congés pour les ouvriers " : Congés payés et loisirs	27 - 30
1938 : Une législation qui s'améliore.....	31
Epilogue	33 - 34
II. La création de la sécurité sociale en Belgique	
Institution de la solidarité.....	35 - 36
III. Création de la Caisse nationale des vacances annuelles	
Création de la Caisse nationale des vacances annuelles.....	37 - 38
IV. L'évolution de la réglementation	
La durée des vacances	39 - 42
Le pécule de vacances	43 - 45
Le pécule complémentaire de vacances et les jours complémentaires de vacances en faveur des jeunes travailleurs	47 - 49
Les journées assimilables et leur limitation dans le temps.....	51 - 61
V. La solidarité	
Entre les ouvriers	63 - 64
Entre les employeurs.....	65
VI. Annexes	67 - 71

Avant-propos

Le présent article retrace l'historique de l'apparition des vacances ouvrières en Belgique. Il s'agit d'un droit social qui passe souvent inaperçu, mais qui a engendré une modification fondamentale, tant dans le domaine social que sur le plan culturel.

Ce document a été élaboré sur la base d'un nombre limité de sources; faute de temps, nous n'avons pas pu réaliser une étude approfondie sur le sujet. En outre, toutes les publications ayant trait à l'histoire du pécule de vacances en Belgique sont franchement décevantes. C'est avec un amateurisme incroyable qu'est décrite une des plus importantes conquêtes sociales dans notre pays.

Cet article n'a pas la prétention de combler cette carence - il a simplement pour but d'esquisser une brève présentation de plusieurs aspects - et il contient une série de considérations susceptibles d'être discutées. Mais l'article entend, en premier lieu, promouvoir une étude interdisciplinaire plus large, car l'apparition du pécule de vacances va de pair avec les évolutions les plus importantes sur les plans politique, social et économique durant l'Entre-Deux-Guerres.

La notion de "vacances annuelles" est particulièrement récente. Son origine doit être située au 19^e siècle, au moment où l'industrialisation provoque un bouleversement complet de la structure sociale.

La société moyenâgeuse avait certes déjà intégré la notion de "loisirs" qui faisait l'objet de dispositions scrupuleuses dans les règlements de travail. Les travailleurs salariés, qui n'étaient pas regroupés en fonction des métiers et des corporations, pouvaient toujours se référer au calendrier, lequel comportait un large éventail de périodes de repos. Mais à ces dates, le culte des saints était volontiers assorti d'activités moins pieuses : fêtes, marchés annuels et kermesses. Les gens un peu plus aisés partaient alors en pèlerinage, à Saint-Jacques de Compostelle ou à Rome - il s'agissait de voyages touristiques "avant la lettre".

Le riche héritage laissé par la culture populaire à travers les Pays-Bas apporte la preuve vivante que les "loisirs" constituaient bel et bien une partie du mode de vie au Moyen-Age. Nous apprenons ainsi également que, malgré toutes les privations, l'ouvrier disposait encore de moyens financiers suffisants pour échapper quelque peu au dur labeur quotidien.

Les citoyens du 19^e siècle étaient moins bien lotis ... L'industrialisation et l'apparition de la société capitaliste bouleversèrent les structures sociales séculaires. Le cadre social formé par

la famille et le village avait fait place à l'usine et à la ville industrielle, où l'ouvrier constituait le maillon le moins coûteux du processus de production.

Bon nombre de découvertes du 19^e siècle (téléphone, photographie, train à vapeur, ...) et la naissance d'une bourgeoisie aisée rassemblant des industriels et des commerçants contribuèrent à l'apparition d'un phénomène nouveau : le tourisme.

Durant la seconde moitié du 19^e siècle, les "nouveaux riches" passaient des vacances organisées dans les Alpes, allaient se distraire dans les casinos de la Côte d'Azur ou même participaient à une expédition dans des contrées exotiques. Les "vacances" devenaient une notion nouvelle, mais les ouvriers n'y avaient pas accès. Ils ne disposaient ni de l'argent ni du temps pour pouvoir bénéficier de vacances.

Sur un salaire mensuel relativement élevé de 2 794 F, l'ouvrier ne pouvait réserver que 150,8 F pour ses distractions (1). En outre, il ne faut pas perdre de vue que seuls 0,4% de la population ouvrière belge gagnaient un salaire mensuel plus élevé et que, dès lors, l'ouvrier moyen ne pouvait pas s'offrir des vacances. Par ailleurs, la plupart des ouvriers n'avaient pas le temps de partir en vacances.

(1) Cathy Bauwens, *Le tourisme à Gand durant l'entre-deux-guerres*, thèse de licence R.U.G. Gand 1990, p. 7.



Les premières initiatives étrangères

C'est en Angleterre, berceau de l'industrialisation, du Taylorisme - l'augmentation de la mécanisation pour que le travail se traduise par une production maximale - que les premières mesures furent prises en vue d'en adoucir les conséquences sociales néfastes. L'instauration des congés payés en est un exemple; ce n'est pas étonnant, car les Britanniques sont les détenteurs de la tradition la plus importante en ce qui concerne la législation relative aux vacances. En 1552, le Roi EDOUARD VI promulgua une loi ayant trait aux jours de congés légaux et aux jours fériés pour la population active du Royaume d'Angleterre. En 1647, après une pétition émanant des apprentis des ateliers de Londres, le Parlement décréta une ordonnance précisant que le deuxième mardi de chaque mois était un jour de repos. L'apparition de l'industrialisation entraîna également la demande de jours de congés successifs. Dans la plupart des cas, ceux-ci étaient alors liés à des traditions locales séculaires, comme par exemple à Glasgow, où les jours de congés coïncidaient déjà avec le marché annuel, qui fut institué en 1159 par Richard COEUR DE LION.

Les Britanniques se montraient toutefois particulièrement récalcitrants vis-à-vis d'une législation nationale; en fait, ceci ne doit absolument pas surprendre, dans un pays où jamais une Constitution ne fut adoptée. Une loi fut toutefois adoptée en 1901 et celle-ci accordait six jours de congés par an aux mineurs d'âge et aux femmes. Dans la pratique, cette mesure fut également appliquée aux ouvriers masculins, mais aucun régime légal uniforme ne vit le jour. En 1911, les " Trades Union Congress " britanniques inscrivent certes les congés payés des ouvriers dans leur programme, mais les conventions collectives continuaient finalement à servir de référence dans les négociations avec les employeurs. La plupart de ces conventions de travail sectorielles comportaient des dispositions relatives aux jours de congés payés. Dès le début des années 20, déjà deux millions d'ouvriers bénéficiaient de congés payés en Angleterre et le nombre de quinze millions fut même atteint en 1929. Durant les années 30, quelques tentatives furent entreprises en vue de l'élaboration d'un régime légal général, mais en 1929 et en 1936, aucune majorité suffisante ne se forma au Parlement (1). Le gouvernement britannique décida finalement de reporter la question aux calendes grecques et une commission d'enquête fut constituée sous la présidence de Lord AMULREE pour examiner la situation en ce qui concerne les vacances ouvrières en Grande-Bretagne, ainsi que l'opportunité d'une nouvelle initiative législative. Malgré le caractère quasiment scientifique de l'étude, elle déboucha sur quelques timides propositions, qui n'influèrent aucunement sur la prise de décision politique à Londres (2).

(1) Gary Cross, *Vacations for all - The leisure question in the era of the Popular Front*, *Journal of Contemporary History*, XXIV, 1989, nr. 4.

(2) *Report of the Committee on Holidays with Pay, Presented by the Minister of Labour to Parliament by Command of His Majesty, London, April 1938.*



La Grande-Bretagne ne fut pas le seul pays où les jours de congés payés pour les ouvriers furent inscrits dans des conventions collectives. Un régime analogue existait pour plusieurs secteurs industriels (3), dans les pays suivants : Allemagne, Danemark, France, Hongrie, Italie, Norvège, Pays-Bas, Afrique du Sud et Slavie du Sud. Sur le continent européen, l'Allemagne fut le premier pays qui instaura les vacances annuelles ouvrières par le biais de conventions collectives : déjà en 1905, la ville de Frankfurt/Main comptait 209 entreprises industrielles qui appliquaient un régime semblable (4).

A la date du 31 décembre 1921, l'Allemagne totalisait 8 357 conventions collectives comprenant une clause relative aux congés payés, et ce pour 525 157 entreprises regroupant un nombre total de 11 171 153 travailleurs. Ceci signifie en d'autres termes que les congés payés constituaient un droit acquis pour 86,7 % de toutes les forces vives en Allemagne.

En 1910, une étude de "l'Association Internationale pour la protection légale des ouvriers" démontra que, dans les pays scandinaves, une importante minorité des ouvriers pouvait bénéficier de congés payés : 20% en Finlande et au Danemark et 6% en Suède (5).

Déjà avant la première guerre mondiale, des accords sectoriels, incluant notamment les congés payés, étaient également conclus dans la double monarchie d'Autriche-Hongrie. Ce système connut un succès moins important dans les pays de l'Europe du Sud; en France, ces accords étaient limités et ils n'existaient même pas en Espagne.

La France fut très tôt traversée par une lutte sociale pour les congés payés, mais un régime légal se fit longtemps attendre (6). En juillet 1900, les employés du métro parisien acquirent une dizaine de jours de congés. Pendant treize années, l'Assemblée Nationale (la Chambre des Députés en France) repoussa un projet de loi visant à élargir ce principe aux travailleurs dans tous les secteurs industriels. En 1919, les imprimeurs et boulangers français se virent toutefois reconnaître le droit à une semaine de congés payés. C'est en vain que les mineurs et ouvriers métallurgistes firent la grève en 1923 et 1924 dans le but de conquérir un droit analogue. En 1923, le droit aux congés payés ne figurait en France que dans 4 conventions collectives sur 144.

(3) *Le territoire de l'ancienne Slavie du Sud correspond en grande partie à celui de la Yougoslavie.*

(4) *Bureau International du Travail, Les congés payés, Conférence internationale du Travail, Rapport IV(1) - Trente-sixième session - 1953, Genève, 1952, p. 5.*

(5) *Le Mouvement syndical belge, 20 mars 1930, p. 64.*

(6) *Brigitte Ouvry-Vial, René Louis, Jean-Bernard Pouy; Les Vacances, Paris 1990, p.45.*

Le 15 juillet 1925, Monsieur DURAFOUR, Ministre français du Travail, introduisit un nouveau projet de loi, mais la législature du gouvernement français prit fin sans que la proposition soit même examinée par les Chambres législatives. Le 28 juin 1928, les députés Ennemond PAYEN et Louis BUYAT déposèrent à leur tour une proposition de loi, qui resta également sans résultat. L'Assemblée Nationale Française adopta finalement le 2 juillet 1931 une proposition de loi visant l'instauration de vacances ouvrières payées dont seuls les ouvriers du secteur agricole étaient exclus. La proposition fut cependant à nouveau rejetée par le Sénat. Le climat social s'assombrit en mai 1936. Le Front Populaire de gauche, de Léon BLUM, arriva au pouvoir et, au cours de la même année, plus de 12 000 grèves éclatèrent, une des exigences ayant trait aux jours de congés payés. Face aux syndicats, Léon BLUM dut faire des concessions et c'est ainsi qu'une loi relative aux congés annuels payés dans tous les secteurs industriels vit le jour en France. Ce furent principalement des entreprises comme Renault et Dassault qui prirent l'initiative d'améliorer la réglementation relative aux vacances au cours des années suivantes. La législation nationale suivit docilement les décisions de ces entreprises en généralisant ce droit à tous les secteurs industriels. Ce phénomène se produisit encore à plusieurs reprises, également après la deuxième guerre mondiale. C'est ainsi qu'en septembre 1955 la direction de Renault prit l'initiative d'accorder 18 jours de congés payés; après peu de temps intervint la loi du 27 mars 1956 qui généralisa cette situation. En avril 1956, c'est l'entreprise Dassault qui instaura les quatre semaines de congés payés; les usines Renault suivirent l'exemple en décembre 1962, mais la plupart des ouvriers français durent attendre le 16 mai 1969, date à laquelle fut promulguée une loi introduisant les quatre semaines de vacances dans tous les secteurs industriels (7).

D'autres pays choisirent un régime légal général en matière de vacances ouvrières payées. En Islande, le parlement adopta en 1909 une loi relative aux congés payés pour les apprentis.

Le 21 août 1919, une loi entra en vigueur en Autriche et celle-ci accorda le droit à des congés annuels payés d'une semaine à tout ouvrier comptant au moins une année de service. La période de vacances en question fut doublée pour les travailleurs n'ayant pas atteint l'âge de 16 ans, et après cinq années de service.

(7) Jaak Brepoels, *Que seriez-vous sans le travail du peuple ?* p. 386.





Ce furent principalement les jeunes états situés sur les rivages de la Mer Baltique qui cherchèrent à élaborer un régime légal en ce qui concerne les vacances ouvrières : la loi du 24 mars 1922 intervint en Lettonie, une loi vit le jour en Finlande le 1er juin 1922 et les ouvriers polonais purent faire référence à la loi du 16 mai 1922.

Les événements se produisant autour de la Mer Baltique ne passèrent pas inaperçus à Moscou, où un arsenal important de lois sociales s'appuyant sur le modèle de l'Europe Occidentale furent adoptées à la suite de la prise du pouvoir par les communistes. Il s'agit par exemple de la loi du 9 novembre 1922 relative aux congés payés pour les ouvriers : tous les ouvriers salariés reçurent quinze jours de congés, les ouvriers n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans et les travailleurs occupés dans des entreprises insalubres ayant par ailleurs droit à deux semaines de congés supplémentaires.

Avant 1936, des lois concernant les congés furent aussi adoptées dans les pays suivants : Brésil, Chili, Espagne, Italie, Luxembourg, Mexique, Pérou, Portugal, Roumanie, Suisse (cantons de Bâle-Ville et de Vaud), Tchécoslovaquie, Chine, Lituanie et Suède. Ce fut surtout la loi luxembourgeoise du 6 décembre 1926 qui contribua à la prise de conscience de la problématique concernant les congés payés en Belgique. En outre, il convient de souligner que l'existence d'un régime légal ne signifiait aucunement que des conventions collectives n'étaient pas conclues dans les pays concernés. Dans de nombreux cas, ces accords "affinaient" les textes des lois: les typographes lettons, les tabaculteurs polonais et les ouvriers métallurgistes tchécoslovaques bénéficièrent par exemple d'un régime de vacances plus favorable que celui prévu par la réglementation légale.

Cet aperçu succinct de la situation à l'extérieur de nos frontières démontre clairement que le droit aux congés payés trouva lentement sa place dans la politique sociale générale. A ce stade de l'analyse, il y a toutefois lieu de souligner le rôle spécialement important qui a été attribué à l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans cette évolution. L'OIT a été créée en 1919 par le Traité de Versailles qui scellait la fin de la première guerre mondiale. Le Traité réglait non seulement les réaménagements territoriaux en Europe, mais il représentait également un manifeste pour un nouvel ordre mondial, où - pour la première fois - l'accent était mis sur la dimension sociale dans le cadre d'une plate-forme internationale. Sur les champs de batailles en Belgique, en France et en Russie, les ouvriers du monde entier s'étaient rencontrés au niveau de leur lutte sociale et les vainqueurs semblaient vouloir récompenser "leur prolétariat" en mentionnant dans le Traité que "le travail de l'homme ne peut pas être considéré comme une marchandise".

Mais les puissances alliées prirent également conscience du fait que l'Europe était entrée dans une époque où l'internationalisation de la politique sociale ne pouvait plus être freinée. C'est dans ce contexte que nous devons situer la création de l'OIT, et plus spécialement l'attention réservée aux congés payés pour les ouvriers. La question fut déjà abordée lors de la première conférence internationale sur le travail, laquelle se déroula à Washington en 1919.

La délégation gouvernementale suédoise introduisit une résolution parce qu'elle estimait "qu'une période annuelle de repos complet était nécessaire pour la santé physique et morale des ouvriers". La question ne figurait cependant pas à l'ordre du jour de la conférence, mais la porte était ouverte ...

Le problème fut constamment abordé dans diverses commissions, mais au début des années 30, il ne fut pas inscrit à l'ordre du jour d'une séance de la conférence de l'OIT, et ce malgré les fervents efforts du directeur de l'OIT, le socialiste français Albert THOMAS. Les syndicalistes belges payèrent aussi de leur personne dans le cadre de l'OIT, la plupart du temps par le biais des porte-parole syndicaux au niveau international, qui furent institués au début des années 20. C'est ainsi que la Centrale Chrétienne des ouvriers de l'industrie textile et de l'habillement joua un rôle important à l'intérieur de "l'Organisation internationale des ouvriers de l'industrie textile" et, lors de leur congrès international en 1926, elle appuya l'exigence relative à l'instauration des congés payés pour ses ouvriers (8).

En avril 1930, H. PAUWELS, Secrétaire général de la CSC, exprima par ailleurs son insatisfaction quant à l'attitude du gouvernement belge, et ce lors de la 47ème séance du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail (4-8 février 1930) (9). A cette occasion, la Belgique faisait partie des pays qui rejetèrent la proposition visant à inscrire les congés payés des ouvriers à l'ordre du jour de la séance ordinaire de la Conférence internationale sur le Travail.

En raison de l'attitude du gouvernement à orientation chrétienne, la CSC fut confrontée à des problèmes et elle essaya de repousser les réactions négatives du syndicat socialiste en faisant référence au gouvernement travailliste anglais, qui avait également rejeté la proposition. A la suite d'une interpellation du Sénateur M. MERTENS, le Ministre Hendrik HEYMAN déclara que la décision belge n'avait été prise que pour rencontrer la

(8) C.S.C., avril 1930, p.83-85.

(9) *Working Time, International Labour Conference, 70th. Session 1984, Reduction of hours of work, weekly rest and holidays with pay, International Labour Office, Geneva, 1984.*





demande formulée par A. THOMAS, visant à ne plus adapter l'ordre du jour de la conférence de 1931. Une raison douteuse ...

En 1935, l'OIT publie un vaste rapport relatif à l'évolution du pécule annuel de vacances dans les différents états-membres et, pour la première fois, la question figure à l'ordre du jour de la conférence internationale sur le travail. Le rapport devient un ouvrage de référence important, qui sera consulté lors de la rédaction de la loi belge.

En 1936, la Convention n° 52 et la Recommandation n° 47 concernant les congés payés des ouvriers sont adoptées par l'Organisation Internationale du Travail. En 1954, la Convention est dotée d'un complément par la Recommandation n° 98, qui prévoit un congé annuel minimum de deux semaines pour les travailleurs comptant douze mois de service. Enfin, la "Convention pour les Congés payés" voit le jour en 1970 (n° 132/nouvelle version), qui fixe à trois semaines la durée minimale du congé (10).

(10) *Le Mouvement syndical belge, 10 septembre 1921, p.158.*



La Belgique fait la connaissance d'une nouvelle notion : "Les congés annuels pour les ouvriers"

Les développements des années 20 au niveau international ne passent certainement pas inaperçus en Belgique. Un ardent plaidoyer signé E. DE VLAEMYNCK est publié dès 1921 dans le bulletin syndical socialiste intitulé "Le mouvement syndical belge" : /.../ Quoi qu'en disent les ronchonners, nous déclarons que la conquête des vacances annuelles pour les ouvriers en général représentera aussi une des réformes qui contribuera à nous faire accomplir un grand pas sur la voie de la révolution sociale /.../ les patrons /.../, comme pour toutes nos autres revendications, ils vociféreront que la production en souffrira, que l'industrie périlclitera /.../, cela est bien connu et cela ne compte plus. Notre prolétariat est assidu et, comme tout autre, il a bien le droit de bénéficier d'un congé annuel /.../".

Le discours de E. DE VLAEMYNCK intervient à un moment où les congés payés constituent encore, en grande partie, un phénomène inconnu dans notre pays. Les ouvriers travaillaient parfois seize heures par jour, et sept jours par semaine. Ils ne bénéficiaient de quelques heures de congé que pour les jours fériés religieux et ce n'est qu'alors qu'ils échappaient brièvement à leur misérable environnement; ils passaient ces moments à boire dans les bistrotts, qui appartenaient en fait à leur employeur. Ces séjours prolongés dans les cafés se soldent par de lourdes conséquences : l'ouvrier ne se présente pas à son travail le lundi et, rapidement, apparaît le phénomène du "lundi perdu" ou du "saint-lundi". Dans un article consacré à la réduction de la durée du travail, Jean PUISSANT a raison de faire remarquer qu'il est fréquemment fait référence à ce "lundi perdu", alors qu'il n'existe aucune étude scientifique à ce sujet (1). Il en déduit qu'en ce qui concerne le prolétariat du 19^{ème} siècle, l'abus répété des absences illégales le lundi est assez souvent lié aux nombreuses kermesses dominicales et au problème de l'alcoolisme; on note d'ailleurs une augmentation des absences au cours de la dernière décennie de ce siècle, et ce au moment des élections, des fêtes du 1^{er} mai et après des événements politiques importants. Toutefois, cet absentéisme est sévèrement réprimé; l'ouvrier perd non seulement le salaire du jour en question, mais en outre un jour de salaire supplémentaire. Lorsque la loi relative au règlement des usines (1896) réduit la sanction pour une journée d'absence à un cinquième du salaire journalier, le nombre d'absences augmente fortement le lundi. Selon l'enquête de J. PUISSANT, ce sont principalement les ouvriers mieux payés qui ont recours à ces "congés taxés", des congés qu'ils s'octroient eux-mêmes malgré la charge financière qui y est liée. Sans en exagérer l'importance, l'auteur fait par ailleurs référence à plusieurs grèves survenues dans la région minière de Mons, qui avaient essentiellement pour but de pouvoir consacrer quelques heures aux petites cultures potagères particulières. Il est dès lors logique, selon J. PUISSANT, que les mineurs aient été les premiers à réclamer le droit à un congé annuel

(1) Jean Puissant, *Les congés taxés avant les congés payés: réflexions à propos du temps de travail en Belgique au XIX^{ème} siècle.*



en 1904. Mais les syndicalistes s'opposent à l'abus des "lundis perdus"; ils considèrent qu'il s'agit d'un danger pour la situation sociale du prolétariat et une habileté des patrons pour refuser les congés payés, en avançant l'argument selon lequel les ouvriers s'octroient déjà eux-mêmes des jours de congés. Dans un article publié dans "le mouvement syndical belge"(2), Joseph BONDAS critique vivement le "lundi perdu".

A certains endroits, la perte du lundi atteint des proportions véritablement effrayantes. Tantôt c'est pour les pigeons, tantôt c'est pour les coqs, une autre fois c'est pour la kermesse, et de temps en temps ... parce que c'est lundi ! /.../ et nous sommes convaincus que l'instauration des vacances ouvrières contribuera beaucoup à la disparition du "lundi perdu".

Ce ne sont pas tellement des conventions sectorielles, mais plutôt des accords d'entreprises qui introduisent le principe des congés payés en Belgique. Au début des années 20, "Les Cimenteries et Briqueteries" (5 000 travailleurs) furent un des premiers employeurs qui accordèrent trois à six jours de congés à leurs ouvriers et l'"Union Allumettière" suivit l'exemple avec l'octroi à ses 3 000 travailleurs d'un congé annuel de trois jours (3).

Le producteur automobile Minerva Motors appliquait une forme très spécifique de congés payés. Déjà avant la première guerre mondiale, les ouvriers percevaient une allocation de 20 à 25 F pendant la semaine de l'inventaire (4). Après la guerre, les ouvriers reçurent un véritable congé pendant les opérations relatives à l'inventaire. En novembre 1923 intervint une nouvelle convention octroyant 4 jours de congés aux ouvriers comptant un an de service; deux années de service donnaient droit à 5 jours de congés payés et trois années de service donnaient lieu à 6 jours de congés. Les ouvriers qui devaient être présents dans l'entreprise pendant la semaine de l'inventaire pouvaient prendre leurs congés à un autre moment - le pécule de vacances était calculé sur le salaire hebdomadaire moyen.

De nombreuses autres entreprises suivirent l'exemple de Minerva : Bell Telephone (en 1927), la S.A. "Gevaert-Photoproducten", de "Nieuwe Antwerpsche Oliefabrieken", l'industrie métallurgique à Anvers, l'usine Sunlight à Forest, les sociétés de gaz à Turnhout et à Bruges, deux fonderies d'objets d'art à Malines, la "Cie des Métaux" à Overpelt, les usines Solvay à Couillet et l'ensemble de l'industrie diamantaire. Dans ce secteur regroupant 15 000 travailleurs, un accord particulièrement strict fut conclu entre "l'Union chrétienne belge des ouvriers diamantaires", "l'Union chrétienne générale des employeurs", "l'Union

(2) *Le mouvement syndical belge*, 4 décembre 1926, p. 371.

(3) *Le mouvement syndical belge*, 20 août 1929, p. 206.

(4) *CSC*, novembre 1929, p. 261.

diamantaire générale” socialiste et les plus petites organisations patronales. Tout travailleur refusant de prendre sa semaine de congé était sanctionné par une lourde peine financière et les patrons qui refusaient d'accorder ces congés annuels perdaient l'affiliation à l'organisation patronale. Chaque semaine, les employeurs devaient coller un timbre sur la carte de vacances des ouvriers, le timbre en question leur étant fourni par leur organisation professionnelle. Au début des congés, l'employeur payait le montant total des timbres apposés sur la carte à ses travailleurs. La durée du congé représentait six jours ouvrables. Les typographes du secteur de la presse écrite pouvaient également bénéficier d'un régime spécialement avantageux : la plupart d'entre eux avaient droit, chaque année, à deux semaines complètes de vacances. Les différentes coopératives connaissent aussi l'instauration des congés payés d'une durée de trois à quinze jours (5) : tel est notamment le cas de la coopérative chrétienne “De Hoorn” (Lierre, Malines, Turnhout, Herenthals) et de la coopérative socialiste “Vooruit” à Gand (6).

Les ouvriers de l'entreprise textile de la coopérative socialiste “Vooruit” furent les premiers à bénéficier d'une semaine de congés assortie d'un double salaire, et ce à l'occasion des “Fêtes gantoises”. Mais ce furent surtout les entreprises situées dans la région d'Eupen-Malmédy qui accordèrent des congés payés d'une durée de sept jours à leurs ouvriers; ce n'était absolument pas étonnant puisqu'avant 1914, ces cantons faisaient partie de l'Empire allemand, où les vacances ouvrières étaient largement appliquées grâce à des conventions collectives. Bon nombre de ces conventions collectives ne furent pas renouvelées en 1922, en évoquant l'argument qu'en raison de la perte du salaire, les employeurs ne pouvaient plus faire face à la concurrence des entreprises situées dans les autres régions du pays, ces dernières n'octroyant aucun congé payé.

Dans le sillage de leurs collègues britanniques, c'est principalement parmi les mineurs que croît l'exigence quant à une application plus générale des congés payés. Les syndicats chrétiens des mineurs traitèrent la question lors de leurs congrès de 1921 et 1922 et, le 24 juillet 1923, le Sénateur socialiste A. LOMBARD dépose une proposition de loi en ce sens (7). En octobre de cette même année, J. BONDAS, à l'époque secrétaire national adjoint de la Commission syndicale belge, et à partir de 1940 secrétaire général de la Fédération du Travail de Belgique, publie la brochure intitulée "Les Vacances ouvrières" dans laquelle il compare les différents systèmes de congés payés en Belgique et à l'étranger (8). J. BONDAS

(5) Oscar de Swaef, *Voor Jaarlijksch Betaald Arbeidersverlof, l'Eglantier, Bruxelles, 1928, p. 21 novembre 1929, p.261.*

(6) *CSC, novembre 1929, p. 259-272.*

(7) *Jozef Braeckman, Betaalde Verlofdagen, VIIde Congres van het Algemeen Christen Vakverbond van België, 15 en 16 augustus 1925, Kortrijk, p.5 .*





réalisa un travail de pionnier en effectuant son étude concernant l'importance des vacances pour les ouvriers, leurs conséquences quant à la situation économique et la situation à l'étranger. Il ne se limita pas à la rédaction d'un pamphlet syndical, mais il réussit à exposer clairement le thème.

Durant des années, l'oeuvre de J. BONDAS demeura l'ouvrage de référence le plus important en rapport avec les vacances ouvrières payées, et ce dans les milieux syndicaux tant socialistes que chrétiens. J. BONDAS était cependant bien conscient du fait que, malgré l'opposition limitée contre les congés payés pour les ouvriers, le principe ne serait pas accepté simplement par le patronat et le gouvernement. C'est la raison pour laquelle il insista fortement pour que les différentes sections régionales de la fédération syndicale reprennent cette revendication dans leurs campagnes locales: "La réalisation plus ou moins rapide de la réforme dépend donc de nous, de l'action syndicale parallèle à l'action parlementaire" (9).

En 1925, le Ministre Edward ANSEELE, Ministre socialiste des Communications, octroie un congé annuel de huit jours aux cheminots. Lors du congrès annuel de la Commission syndicale belge les 25, 26 et 27 juillet 1925, la question du congé ouvrier annuel est à nouveau examinée et le Congrès charge le Comité National du Syndicat de l'élaboration du texte d'une proposition de loi. Le Comité termine ses travaux le 16 novembre 1926 et le texte proposé contient quelques passages spécialement intéressants (10), par exemple qu'il ne faut pas tenir compte du nombre d'employeurs d'un ouvrier lors de la détermination du nombre de jours de vacances (art. 2) et qu'une partie (au moins la moitié) du salaire relatif à la période de vacances doit être payée avant le début des vacances en question (art. 7). Pour "assurer une répartition équitable des charges", il est proposé à l'article 9 de la proposition de loi de créer "sous la protection du gouvernement" une caisse de compensation, à laquelle tous les employeurs devront s'affilier et qui assurera le paiement du pécule de vacances. La proposition de loi est transmise au groupe socialiste du Sénat, mais elle reste sans suite en raison de la chute du gouvernement Henri JASPAR, le 21 novembre 1927.

Entre-temps, les syndicalistes continuent à suivre de près les évolutions qui interviennent à l'étranger. C'est ainsi que "le mouvement syndical belge" publie en février 1926 un article sur la loi relative aux vacances ouvrières au Brésil, où il est fait brièvement allusion à la situation au niveau national (11).

(8) Jos. Bondas, *Les Vacances Ouvrières*, Bruxelles, octobre 1923.

(9) *Le mouvement syndical belge*, 4 décembre 1926, p.371.

(10) Oscar De Swaef, *Op. Cit.*

(11) *Le mouvement syndical belge*, 13 février 1926, p.44

En raison de l'accentuation de la mécanisation dans les entreprises belges, la question de la santé fut examinée avec une attention sans cesse croissante; ce fut un élément important lors de la défense du principe des congés payés annuels pour les ouvriers.

C'est principalement dans les milieux catholiques que l'attention se porta sur un phénomène qui avait déjà fait l'objet d'études dans d'autres pays au début du vingtième siècle. Ce fut un médecin allemand, le docteur Friedrich KELLER, qui jugea la période de vacances nécessaire à la santé des ouvriers des usines, et en premier lieu pour pouvoir affronter les nombreuses "maladies nerveuses" (12). Il propose néanmoins de faire travailler les ouvriers dans des fermes, où ils peuvent encore apporter leur contribution au "développement économique du pays". Des éléments analogues figurent dans un rapport du syndicaliste chrétien M. DECOURCELLES publié dans le bulletin mensuel de la CSC, où il met en évidence la nécessité d'un "repos sérieux" afin de pouvoir résister aux conséquences néfastes des "rouages automatiques" dans les usines (13). Il y est clairement fait allusion au travail à la chaîne qui acquiert une place toujours plus importante dans le cadre du processus de production. Il s'agit en même temps d'une opposition déguisée contre la profonde automatisation dans les entreprises : ".../ Les manoeuvres sont de ce fait assimilés aux spécialistes /.../ leurs qualités professionnelles sont ... reléguées au second plan /.../ la personnalité est passée sous silence /.../ (14). Nous pouvons dès lors nous demander si cette automatisation n'a pas fortement contribué à une reconnaissance plus rapide du principe des congés payés : les modifications industrielles touchèrent en premier lieu les ouvriers davantage qualifiés et elles provoquèrent une rupture considérable entre les plus petites entreprises (familiales) et les grandes entreprises dotées de lignes de production automatisées. La décision prise en 1936 par le législateur belge, dispensant des congés payés obligatoires les employeurs occupant moins de dix travailleurs, corrobore encore une telle supposition.

(12) Friedrich Keller, *Beurlaubung von Industriearbeitern zur Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben unter Mitwirkung der sozialen Versicherungsanstalten*, Leipzig, 1905.

(13) CSC, juillet-août 1930, p.189-190.

(14) CSC, juillet-août 1930, p.190.





Malgré la lutte, toujours pas de congés pour les ouvriers

En dépit des efforts individuels de quelques syndicalistes, le combat mené par les syndicats belges en faveur du régime légal des congés payés pour les ouvriers s'enclencha très tard. Dans la brochure intitulée "Voor Jaarlijksch Betaald Arbeidersverlof" (Pour des congés annuels payés pour les ouvriers), le militant syndical socialiste Oscar DE SWAEF recherche les motifs pour lesquels, si l'on compare avec les pays étrangers, nos syndicats examinèrent tard le problème des vacances ouvrières (1). Selon l'auteur, la lutte contre la perte de salaire résultant de la dépréciation de la monnaie belge bénéficia pendant des années d'une priorité aux yeux des syndicalistes belges. Mais, selon O. DE SWAEF, un changement devait s'opérer à ce propos : le travail exaspérant et le "sentiment de dignité" des travailleurs manuels contraignirent les employeurs à ne plus opérer une distinction entre les droits des travailleurs manuels et ceux des travailleurs intellectuels.

Le droit aux jours de congés pour les ouvriers des trusts américains démontra qu'il ne pouvait être question d'une perte de production, mais que les travailleurs étaient plutôt motivés par la nouvelle mesure.

Les mouvements syndicaux, tant chrétien que socialiste, marquaient leur accord quant à la nécessité de vacances ouvrières payées, mais leur philosophie différait assez fortement. Les syndicalistes socialistes fustigeaient par exemple la proposition (en date du 15 octobre 1929) formulée par la direction des Syndicats Chrétiens, qui exigeait dix jours de congés payés, ceux-ci pouvant être répartis sur l'ensemble de l'année, alors que quatre jours fériés religieux étaient également inclus. Les socialistes estimaient que cette proposition fournissait une arme aux patrons, pour assimiler les jours de congés payés aux "lundis perdus", ce qui était totalement contraire au principe des congés payés. Pour les syndicats socialistes, une période de vacances était une période de plusieurs jours successifs durant lesquels les ouvriers "pouvaient se reposer", se distraire et échapper plusieurs jours durant à l'environnement quotidien, aux tracas, aux bruits et à la saleté de l'usine." (2).

La proposition de la CSC représentait cependant une percée considérable au sein du mouvement syndical chrétien. En 1929, il y a encore la proposition de loi de René DE BRUYNE, Président de la CSC. Le leader chrétien y adopte une position plus modérée que ses confrères socialistes, en confiant la réglementation en matière de congés payés à une concertation commune entre employeurs et travailleurs (3). Selon sa proposition, l'intervention du législateur visant à imposer une réglementation obligatoire se limite aux cas où

(1) *Oscar De Swaef, Op. Cit.*

(2) *Le mouvement syndical belge, 20 novembre 1929, p. 283.*

(3) *CSC, décembre 1929, p.280-281.*



aucune convention collective ne peut être conclue. R. DE BRUYNE suggère en outre de résoudre le problème du paiement du pécule de vacances au moyen de timbres, que les employeurs doivent coller pour leurs ouvriers sur une carte prévue à cet effet, et ce en proportion du salaire gagné.

Contrairement à la proposition initiale émise par la direction de la CSC, R. DE BRUYNE souhaite que le travailleur détermine lui-même s'il désire prendre ses vacances sous forme de jours successifs ou non. Dans le rapport de DECOURCELLES, il était encore suggéré que les ouvriers pourraient verser une contribution volontaire à une "caisse syndicale des congés", le syndicat payant alors l'allocation à son tour à l'ouvrier, au moment du début des vacances (4). Dans sa proposition de loi, R. DE BRUYNE défend la même optique : l'article 10 § 5 prévoit que les indemnités de vacances sont payées par l'intermédiaire des associations professionnelles auxquelles le travailleur est affilié.

Lors du IX^{ème} congrès syndical chrétien qui se déroula à Liège les 5 et 6 juillet 1930, les participants réaffirmèrent leur soutien aux résolutions prises lors du congrès de 1925 et le parlement fut convoqué pour procéder au vote des propositions de loi introduites par R. DE BRUYNE (5). Au même moment que les chrétiens-démocrates, les socialistes se penchaient aussi sur une nouvelle proposition de loi. Le 15 octobre 1929, le Comité National de la Commission syndicale approuve un projet de loi relatif aux vacances ouvrières introduit par le Député Isi DELVIGNE. Le document correspond en grande partie à la proposition élaborée en 1926. Le 20 octobre, le syndicat socialiste invite les travailleurs à signer une pétition devant appuyer la proposition de loi. On attend un million de signatures (6). En vue de renforcer l'action, les mineurs commencent une grève le 24 octobre 1929 en exigeant l'instauration des congés payés. La Centrale des Mineurs socialistes reçoit rapidement le soutien de la Centrale des Métallurgistes, qui eux-mêmes arrivèrent à un consensus avec les employeurs au sein des Commissions des constructions mécaniques et de la sidérurgie. La proposition DELVIGNE est déposée à la Chambre le 18 décembre 1930, mais la crise économique qui se déclenche durant cette année relègue définitivement l'initiative au second plan.

En février 1931, les socialistes lancent un appel timide pour l'instauration des vacances ouvrières, en émettant l'argument que, durant cette période, quelques chômeurs peuvent être recrutés.

(4) *CSC, juillet-août 1930, p.193.*

(5) *CSC, juillet-août 1930, p.195-196.*

(6) *Le Mouvement syndical belge, 20 octobre 1930, p.245.*

Le 2 juillet 1931, une proposition déposée à l'Assemblée Nationale française donne à la Commission syndicale belge l'occasion de ramener la question au premier plan, mais le bref article publié dans la rubrique "Documentation syndicale" démontre qu'il ne s'agit pas d'un problème prioritaire. En 1932, la revendication relative aux congés payés ne figure même plus parmi les mots d'ordre de la fête du 1er mai (7).

En octobre 1932, le syndicat socialiste lance à nouveau un appel à ses membres, pour qu'ils continuent à soutenir les exigences en matière de congés payés, et le groupe parlementaire socialiste est chargé d'inscrire la question à l'ordre du jour du parlement, et ce dans les plus brefs délais (8). En 1933, 1934 et 1935, "le Mouvement syndical belge" ne fait plus référence aux congés payés pour les ouvriers dans ses mots d'ordre habituels du 1er mai. Il n'est pas davantage fait mention du "Plan du Travail" de 1933.

(7) *Le Mouvement syndical belge*, 20 avril 1932, p.1.

(8) *Le Mouvement syndical belge*, 20 octobre 1932, p.255.





1936 : La percée

En mai 1936, des grèves déferlent sur l'ensemble de la France. Toute l'industrie est paralysée en quelques semaines. Alors que le gouvernement français, du Front Populaire donne satisfaction à la plupart des revendications des grévistes, les révoltes sociales gagnent la Belgique. Sans prévenir la direction du syndicat, les dockers du port d'Anvers arrêtent le travail le 3 juin. Les mineurs liégeois de "La Batterie" rejoignent le mouvement quelques jours plus tard. L'évolution de la situation surprend totalement les syndicats qui ne parviennent pas à répondre immédiatement à l'attente des travailleurs. Le syndicat socialiste déclarera ultérieurement que l'objectif consistait à ne donner aucun mot d'ordre et à laisser libre cours à des grèves volontaires (1). Les événements s'accroissent alors subitement : le 11 juin, une première concertation non officielle a lieu entre les syndicats socialiste et chrétien, le lendemain se déroule une première rencontre avec Monsieur Paul VAN ZEELAND, formateur du gouvernement, et le 13 juin, les deux syndicats se retrouvent au Ministère du Travail pour présenter leur cahier de revendications. Entre-temps, les syndicats libéraux rejoignent le mouvement de grèves et plus d'un demi-million de travailleurs arrêtent le travail.

Le mercredi 17 juin est la date de la première rencontre historique entre les syndicats et le patronat, sous la présidence de Monsieur P. VAN ZEELAND, entre-temps devenu Premier Ministre. C'est cet homme politique qui, par une douce pression, parvient à infléchir le "Comité central de l'Industrie" quant à la dernière opposition contre l'augmentation de salaire et les congés payés. Un accord général intervient, mais plusieurs jours s'écoulent encore avant que des dizaines de commissions paritaires n'aient élaboré tous les détails de l'accord. Les syndicats décident finalement de décréter la reprise du travail le 22 juin.

Parallèlement à l'histoire des congés payés pour les ouvriers en Belgique, il est important d'examiner de façon détaillée les événements qui ont eu lieu en juin 1936. Il convient en effet de se demander pourquoi la revendication portant sur les congés payés a été acceptée après dix jours de grève, alors que, durant vingt ans, il n'avait pas été possible d'élaborer un compromis et que la question n'avait même pas été abordée au cours des cinq années qui avaient précédé les actions de grève.

Le 18 juin 1936, le bulletin du syndicat chrétien "Notre courrier hebdomadaire" publiait un article qui précisait : "Ouvriers, Attention ! ...", "... Les syndicats ont formulé eux-mêmes les exigences des ouvriers et ils ont pris la direction du conflit...". C'est ainsi que la direction du syndicat laissa supposer qu'elle avait bien en mains la conduite de la grève.

(1) *Le Mouvement syndical belge, 29 juin 1936, p.110.*



Un examen des rapports de la police anversoise nous révèle toutefois que, par leur grève, les dockers luttèrent en premier lieu pour un salaire plus élevé, et ensuite pour l'obtention de congés payés. Il ne semble pas qu'il soit question d'actions syndicales; il s'agit plutôt ici de grèves sauvages.

La direction du syndicat semble être surprise par la grève et la définition d'une prise de position claire exige près d'une semaine. Elle ne dispose pas de nombreuses alternatives.

Les élections législatives du 24 mai 1936 amenèrent la percée des communistes et de l'extrême-droite en Belgique et le mouvement syndical faillit perdre la maîtrise de sa base. Le syndicat socialiste, déçu par les résultats des élections, rejoignit résolument le "Parti Ouvrier Belge", et ce avec un programme de revendications clair comme une loi générale en matière de pension et des congés payés pour les ouvriers (2). Mais les syndicats "traditionnels" craignent sérieusement que des éléments radicaux ne marquent les grèves de leur empreinte. Sans aucune ambiguïté, le bulletin du syndicat chrétien "Notre courrier hebdomadaire" met en garde contre les "aventuriers et les démagogues" qui entendent récupérer le mouvement de grève: "... ces démagogues ne sont pas seulement des hommes de gauche; il y a aussi des hommes de droite, voire d'extrême-droite. Et ceux de droite sont souvent encore plus dangereux que ceux de gauche /.../ Nous assistons ici à une manoeuvre classique des nazis allemands /..." (3).

La presse socialiste publie également des avertissements analogues : "/.../ La presse bourgeoise a voulu qualifier cette grève de complot communiste. Nous ne nierons point que, durant le conflit, /.../ les éléments extrémistes aient échauffé les esprits /.../" (4). Et la crainte demeure, même après l'accord social : "Si certains éléments extrémistes et démagogues n'ayant aucune responsabilité n'avaient pas intentionnellement et méchamment troublé la vision des ouvriers, ceux-ci auraient immédiatement pris conscience et apprécié la valeur incomparable de leur victoire. A présent, tel n'a pas encore été le cas dans quelques régions. /.../" (5). C'est ainsi que la direction de la Commission syndicale reconnaissait, de manière explicite, qu'elle ne contrôlait pas complètement le mouvement de grèves. C'est dans ce contexte qu'apparaît la première plate-forme commune de la "Commission syndicale socialiste" et de la "Confédération générale du syndicat chrétien". Et en outre, le gouvernement VAN ZEELAND (un gouvernement d'union nationale comprenant des catholiques, des libéraux et des socialistes) estime que les syndicats sont acculés et qu'il faut à tout prix éviter une crise

(2) *Le Mouvement syndical belge*, 25 mai 1936, p.90.

(3) *Notre courrier hebdomadaire*, 18 juin 1936, p.1

(4) *Le Mouvement syndical belge*, 29 juin 1936, p. 110.

(5) *Le Mouvement syndical belge*, 29 juin 1936, p. 118.

sociale et politique plus importante. Il n'est par conséquent pas étonnant que la ferme habileté de P. VAN ZEELAND, parvient à infléchir le "Comité central de l'Industrie" quant à la dernière opposition contre l'augmentation des salaires et les congés payés. Pour les employeurs, les congés annuels étaient plus faciles à accepter que la semaine de 40 heures, parce qu'ils ne représentaient qu'une diminution limitée des prestations de travail: moins de 2% du temps de travail global, par comparaison à une réduction totale de 20% en cas d'instauration de la semaine de 40 heures (6). En outre, la période des vacances offrait plusieurs avantages supplémentaires aux entreprises : elle pouvait coïncider avec l'entretien nécessaire des machines, l'inventaire ou la gestion des stocks des marchandises non vendues. Les syndicats souhaitaient cependant donner l'impression que les revendications n'avaient été acceptées qu'à l'issue de dures négociations, ce qui est clairement illustré dans un article de "Notre courrier hebdomadaire", le bulletin des syndicats chrétiens d'Anvers : " Ce sont les syndicats qui ont mené le conflit dès le début /.../ le syndicat /.../ sans lui, le mouvement aurait certes vu le jour, mais il n'aurait pas été question de discipline et de fermeté /.../" (7).

Mais l'accord de 1936 s'est également heurté à de nombreuses critiques dans les milieux syndicaux. Comme la loi ne s'appliquait pas aux entreprises de moins de dix travailleurs, des contestations étaient notamment formulées dans le bulletin de la CSC "Le Guide", qui estimait injustifié que 149 206 ouvriers soient exclus du nouveau droit social (8). Il s'avéra



très rapidement que les commissions paritaires visaient à donner une interprétation large à l'article en question.

Le champ d'application de la loi fut d'ailleurs étendu aux entreprises comptant de cinq à dix personnes (9), par arrêté royal du 6 octobre 1936. De nombreuses critiques étaient en outre émises quant au fait que l'ouvrier devait d'abord travailler une année complète au service du même employeur avant de pouvoir bénéficier de congés payés. Quelques libertés étaient parfois également prises en ce qui concerne l'application de la nouvelle loi. En vue d'informer ses militants à ce propos, le "Mouvement syndical belge" publiait régulièrement un jugement, ayant trait par exemple aux problèmes qui se posaient au sujet du paiement du pécule de vacances (10).

(6) André Hut, *Congés payés 1936 - Histoire et idéologie*, Artel, Bruxelles, 1991.

(7) *Notre courrier hebdomadaire*, 25 juin 1936, p.1.

(8) *Le Guide du domaine social*, 1936, p.766.

(9) *Le Mouvement syndical belge*, 20 octobre 1937, p.264.

(10) *Le Mouvement syndical belge*, 1937, "Travail et droit".





La loi prévoyait que l'employeur versait une cotisation sur le salaire (2%) à des caisses de compensation et que les caisses en question lui vendaient des timbres à concurrence de cette cotisation. L'employeur devait apposer ces timbres sur la carte de congés du travailleur concerné, et ce lors de chaque paiement du salaire, ou au moins une fois par mois.



"L'Office national des congés pour les ouvriers" : Congés payés et loisirs

Mais les vacances des ouvriers constituaient un fait, malgré toutes les difficultés; en 1937, des milliers d'ouvriers purent pour la première fois bénéficier d'une nouvelle liberté (1).

Pour les syndicats, les problèmes n'étaient toutefois pas encore résolus. Ils considéraient le droit à des jours de congés payés lié à la possibilité offerte à l'ouvrier d'échapper à son cadre de vie quotidien.

Déjà en 1930, les syndicats chrétiens se souciaient des loisirs des ouvriers (2). Après l'instauration des congés annuels durant les années 20 en vertu de conventions collectives, les syndicats tentèrent de résoudre ce problème en créant des centres de vacances (les socialistes notamment à Adinkerke, Coxyde, Nieuport, Heist et Ostende; les catholiques notamment à Nieuwpoort, Gembloux, Godinne, Hastière et Bohan).

En 1925, la "Centrale de formation ouvrière" du syndicat socialiste constitua une agence de voyages qui présenta plusieurs programmes à des tarifs intéressants. En 1928, le "Comité d'Action national des Femmes" institua une société coopérative dénommée "Les vacances ouvrières", en vue de la promotion des lieux de vacances. En Flandre, une "Fédération touristique ouvrière" d'obédience socialiste est constituée en 1927 et, dix années plus tard, la Fédération belge des syndicats fonda le "Service des vacances ouvrières - Vakantieveugde". En 1936, les organisations chrétiennes organisèrent une association de coopération : le "Service central des congés", qui fut ultérieurement transformé en une ASBL baptisée "Loisirs et Vacances".

En ce qui concerne le côté socialiste, des centres se sont constitués dans plusieurs régionales: les "Bureaux des vacances ouvrières", qui fournissaient de la documentation et des informations, menaient une propagande axée sur la "préparation psychologique aux congés" et devaient coordonner toutes les actions ayant trait aux vacances (3).

Dans le cadre de telles initiatives, les pouvoirs publics ne se contentaient pas de jouer un rôle de spectateur. En novembre 1936, Monsieur Henri JASPAR, Ministre des Transports, créa la "Commission des vacances ouvrières". La Commission comprenait plusieurs sections, chacune de celles-ci étudiant un aspect spécifique des vacances : transports, centres de vacances et hôtels, éducation populaire, tourisme, jeunesse,

(1) *Cette 'nouvelle' liberté est particulièrement bien exprimée dans un poème de Jozef Pauwels, Congés payés - Poème en cinquante strophes, Termonde, 1938.*

(2) *La Vie syndicale, Organe de la Fédération Chrétienne, août 1930, p. 1.*

(3) *Le Mouvement syndical belge, 20 décembre 1937, p. 336*



Un "Office national des vacances ouvrières" fut créé le 3 mai 1937; sa mission consistait à favoriser une bonne utilisation des vacances. Au cours de cette même année, les pouvoirs publics instituèrent aussi une carte de vacances, qui accordait une réduction de 25% /50% sur les transports publics, dans les musées et lors d'événements, ..., pour les familles ne disposant que de faibles revenus.

En 1937, quelque 531 000 cartes ont été demandées par les employeurs; les ouvriers en utilisèrent effectivement 87 000, ce qui démontra clairement que le pécule de vacances ne suffisait pas pour voyager. A ce niveau, le changement n'intervient qu'avec l'instauration du paiement d'un double pécule de vacances (lois du 10.08.1947 et du 04.06.1948).

A l'intérieur du mouvement ouvrier chrétien l'ingérence des pouvoirs publics dans le domaine des loisirs fit très rapidement l'objet de discussions, portant principalement sur la fonction de "l'Office national des vacances ouvrières". La mission dudit office n'était pas définie de manière suffisamment claire et, pour les syndicalistes chrétiens, il était évident que "les loisirs appartenaient en premier lieu à l'ouvrier lui-même, et non à l'Etat ou aux employeurs". Ils estimaient que les pouvoirs publics devaient uniquement intervenir "dans le cadre de la coordination, de l'appui, de la subvention et du contrôle des activités et des organisations issues de l'initiative privée" (4).

Mais le syndicat chrétien n'envisageait pas seulement de limiter l'intervention de l'Etat; il appela ses sections à développer un nombre plus important d'initiatives ayant trait aux vacances de leurs membres, car "celui qui sera maître des loisirs et des vacances ouvrières, sera également maître de la classe laborieuse" (5). Cette philosophie constitue la base d'une attitude particulièrement paternaliste dans le chef des syndicats, des employeurs et des pouvoirs publics.

Durant les premières années qui suivirent l'instauration des congés annuels pour les ouvriers, tout le monde semblait penser que les ouvriers n'étaient pas en mesure de faire eux-mêmes utilement usage de leur temps libre. Non seulement les employeurs, mais aussi les principaux syndicalistes estimaient que l'ouvrier n'était pas préparé à utiliser de manière enrichissante son droit acquis. Certains le comparaient même à un enfant qui avait reçu un bel avion miniature mais ne savait pas très bien ce à quoi il pouvait servir. D'autre part, les puissants blocs idéologiques établis au niveau syndical - en l'occurrence les socialistes et les

(4) *Les dossiers de l'action sociale catholique, mai 1938, p. 415-421.*

(5) *Op. cit. p. 421.*

chrétiens-démocrates - craignaient perdre toute influence sur les ouvriers pendant les vacances de ceux-ci et laisser ainsi le champ libre aux courants communiste et d'extrême-droite.

Le paternalisme était aussi en vogue à l'étranger. En France, le Front Populaire organisait des manifestations culturelles pendant les périodes de vacances, dans le but d'enchaîner les ouvriers autant que faire se peut, sous le prétexte de la formation d'une "nouvelle culture ouvrière".

En Italie et en Allemagne, les ouvriers étaient même manipulés au niveau de leurs loisirs, par des doctrines du "dopo lavoro" et du "Kraft durch Freude" prônées par le fascisme et le nazisme, lesquelles doctrines considéraient les congés annuels des ouvriers comme l'instrument idéal pour s'inféoder le prolétariat. Le service allemand de propagande culturelle et éducative "Kraft durch Freude" organisait des visites de masse aux hauts lieux historiques allemands, où l'ouvrier était soumis à un lavage de cerveau teinté de l'idéologie nationale-socialiste. Et c'est en utilisant des slogans du type "Gebot der Arbeit - Gebot des Urlaubs" (Devoir de travailler - Devoir de se reposer) qu'Adolf HITLER réussit à présenter le droit social en matière de vacances annuelles comme une réalisation du nazisme. L'opposition aux excès de l'approche paternaliste se dessinait lentement. Le directeur de l'OIT, Albert THOMAS, expliqua "que les loisirs ne pouvaient plus être structurés par des gouvernements, des syndicats ou des organisations patronales" et "que les ouvriers étaient trop individualistes pour se soumettre à ce patronage et à des ordres du jour déguisés. Selon les affirmations de ce socialiste français, seuls des loisirs organisés à grande échelle, sans distinction entre les classes sociales, pouvaient briser l'inefficacité et les conflits des temps libres façonnés sur la base des idéologies". Henri JANNE, le directeur de "l'Office national des congés ouvriers", estimait également que, "dans des pays où la population était attachée à sa liberté personnelle", il ne pouvait être question "de rassembler la classe ouvrière dans des organismes officiels disposant de la gestion exclusive des loisirs. Il précise par ailleurs: "Les loisirs des travailleurs seront l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes" (6). Après 1936, les syndicats se penchent tout particulièrement sur les droits des jeunes ouvriers. Une proposition formulée par la CSC visait ainsi à tripler le nombre de jours de vacances pour les jeunes ouvriers n'ayant pas atteint l'âge de 17 ans (7).

Selon le syndicat chrétien, les employeurs tenaient certes compte de l'âge des jeunes ouvriers lors du paiement des salaires, mais ils n'accordaient aucune attention aux besoins

(6) A.Hut, *Op. cit.*

(7) CSC, 5 mai 1938, p. 607.

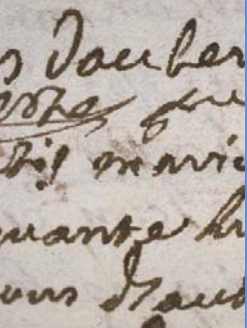




des jeunes travailleurs. En 1930, la JOC/KAJ, le mouvement de jeunesse chrétien, mena une campagne destinée à conscientiser les jeunes ouvriers quant à la nécessité de congés payés.

En 1936, ils réitérèrent leur revendication pour l'octroi de trois semaines de congés aux ouvriers n'ayant pas atteint l'âge de dix-huit ans; le congrès de la CSC se rallia à ce point de vue en 1938 (8).

(8) *Le Mouvement syndical belge*, 20 août 1938, p.253.



1938 : Une législation qui s'améliore

Une nouvelle loi comportant quelques améliorations considérables entra en vigueur le 20 août 1938 : tout travailleur bénéficiait à présent du droit aux congés payés, indépendamment du nombre d'employeurs pour lesquels il avait travaillé ou du nombre total de travailleurs dans l'entreprise. Les jeunes ouvriers n'ayant pas atteint l'âge de dix-huit ans se voyaient à présent gratifiés d'un nombre double de jours de vacances et, outre les caisses de compensation qui existaient déjà, une "Caisse auxiliaire nationale" gérée par la "Caisse générale d'Épargne et de Retraite" fut créée. Cette nouvelle institution publique avait pour mission de payer la deuxième semaine de congés des jeunes ouvriers, et lorsque, pour l'une ou l'autre raison, le travailleur ne pouvait recevoir aucun pécule de vacances payé par son employeur. La Caisse auxiliaire était financièrement alimentée sur la base de la cotisation de 0,5% sur le salaire des ouvriers, que les employeurs devaient verser à la Caisse auxiliaire (ceci s'ajoutait donc aux 2% que les employeurs versaient déjà aux différentes caisses de compensation pour le paiement du pécule ordinaire) (1).

(1) *Bureau international du Travail, Les congés payés, Conférence internationale du Travail, Rapport IV(1) - Trente-sixième session - 1953, Genève, 1952, p.7-8.*



Epilogue

Actuellement, le droit aux vacances ouvrières payées constitue un principe généralement admis dans la législation sociale internationale.

Il a été mentionné dans la "Déclaration Universelle des Droits de l'Homme" et figure dans la constitution d'une douzaine de pays.

Dans d'autres pays, il est régi par des dispositions légales (comme en Belgique depuis 1936), par des conventions collectives de travail (surtout dans le monde anglo-saxon), par des décisions arbitrales (en Australie et en Nouvelle-Zélande) ou par les "us et coutumes" pratiqués (notamment dans les entreprises textiles néerlandaises avant 1930 (1)).

Dans plusieurs pays, des caisses de vacances ont été créées aux fins d'assurer le paiement du pécule de vacances.

La "Caisse nationale des Congés payés", dénommée "Office national des vacances annuelles" fut instituée par la loi du 3 janvier 1946 et il existe des organismes analogues notamment au Canada, dans les provinces de l'Alberta et de l'Ontario, en Islande, en Israël, en Norvège, à Chypre, en Nouvelle-Zélande, dans les cantons helvétiques de Vaud et de Genève et en Pologne.

Le fonctionnement de ces institutions diffère toutefois assez fortement. Dans l'ancienne république populaire socialiste de Pologne, l'institution se composait de la "Commission centrale du syndicat" et elle était responsable des loisirs des ouvriers au sens le plus large. Et en Israël, la caisse nationale des vacances n'est compétente que pour les ouvriers qui travaillent moins de 75 jours pour une même entreprise (2).

75 années se sont écoulées depuis la création de l'OIT, mais cet organisme continue à jouer un rôle important pour la promotion des congés payés à travers le monde entier. Par ailleurs, il n'est pas rare que notre propre législation serve d'exemple pour des initiatives étrangères. Ce sont surtout les nouveaux états en Europe centrale et en Europe de l'Est, mais aussi les pays en voie de développement, qui ont intérêt à pouvoir disposer d'une politique sociale bien structurée, adaptée aux besoins engendrés par la forte industrialisation qui s'empare de ces pays. Dans notre pays également, l'importance des congés payés continue à s'affirmer, près de soixante ans après l'adoption d'une première loi ...

(1) *Bureau international du Travail, Les congés payés, Conférence internationale du Travail, Rapport IV(1) Trente-sixième session - 1953, Genève, 1952, p.37-38.*

(2) *Bureau international du Travail, Op. Cit.*



par

JEAN-PIERRE DESCAN

LICENCE EN HISTOIRE
OCTOBRE 1994

Avec la collaboration de:

Archief en Museum van de Socialistische Arbeidersbeweging, Gent

Katholiek Documentatie- en Onderzoekscentrum, Leuven

Institut E. Vandervelde, Bruxelles

Universiteit Gent (Gand) - Seminarie Nieuwste Geschiedenis, Gent

Belgische Transportarbeidersbond, Antwerpen

International Labour Office - Library, Genève

Institut de Formation européenne, Bruxelles

Stadsarchief, Antwerpen

Bibliothèque Royale Albert Ier, Bruxelles



Institution de la solidarité

A la suite de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 instituant la sécurité sociale, la cotisation de 2 % pour les jours de congé ordinaires et la cotisation de 0,5 % pour les jours de congés supplémentaires ont été intégrées dans la cotisation globale de sécurité sociale de 23,5 % des salaires, et ce à partir du 1er janvier 1945. Les montants sont versés à l'ONSS tous les trois mois.

Ce système a entraîné la suppression des cartes et des timbres de congé, ainsi que l'abrogation du versement mensuel de 0,5 % à la Caisse auxiliaire nationale.

A titre de mesure transitoire, les employeurs durent encore utiliser les timbres et les cartes de congé pour le premier trimestre de l'année 1945.

Le montant fut déduit de la cotisation qui devait être transmise à l'ONSS.

A partir de ce moment-là, le montant global de la cotisation relative aux vacances fut transmis à la Caisse auxiliaire nationale, laquelle les fait alors parvenir aux caisses spéciales de vacances en proportion de leurs affiliés.

Pour l'exercice de vacances 1945, qui commencera à la date du 1er avril 1945 et se terminera à la date du 31 décembre 1945 des cartes de congé furent encore uniquement établies pour les travailleurs à domicile, les personnes principalement rémunérées par des pourboires, les personnes disposant d'un contrat dans le cadre de la pêche en mer ou qui travaillaient à l'Office de la navigation intérieure.

A partir de 1946, l'exercice de vacances équivaut à l'exercice civil (Arrêté du Régent du 31 mars 1945) qui précède l'année à laquelle le pécule de vacances est attribué. En application de l'Arrêté du Régent du 28.06.1945 fixant certaines modalités générales.

Pour les exercices 1944 - 1945 et 1945 une rémunération de congé supplémentaire a été attribuée dans les cas énoncés ci-après, par la Caisse auxiliaire nationale, et ce à charge du Fonds constitué par la cotisation 0,5 % :

- ◆ en cas d'accident de travail : 2 % du salaire de base utilisé pour le calcul de l'allocation d'inaptitude temporaire et complète au travail;
- ◆ en cas de maladie : 2 % du salaire de base utilisé pour le calcul des allocations qui lui ont été octroyées conformément à la législation en matière d'assurance contre la maladie;



- ◆ en cas d'appel normal sous les armes : la rémunération supplémentaire de vacances a été déterminée sur la base du salaire moyen du mois précédant le mois de l'appel;
- ◆ en cas d'impossibilité de travailler à la suite de raisons patriotiques ou autres au cours de ces deux exercices : la rémunération supplémentaire de vacances a été déterminée sur la base du salaire moyen d'un ouvrier de la même catégorie professionnelle au moment de l'arrêt du travail.

La cotisation de vacances - à charge du Fonds 0,5 % de la Caisse auxiliaire nationale - a été majorée de 60 % pour l'exercice 1944-1945, sur la base des salaires payés avant le 01.09.1944. Celle qui a trait au dernier trimestre et à l'exercice 1945 a été complétée, si nécessaire, par une cotisation supplémentaire de 2 % sur la partie de salaire supérieure à 3 000 francs. Ce montant a été porté à 4 000 francs à partir de 1945.



Création de la Caisse nationale des vacances annuelles

Créée en 1938 sous la dénomination "Caisse auxiliaire nationale des congés payés", gérée par la Caisse générale d'Épargne et de Retraite, elle assurait le paiement de :

- ◆ la rémunération de congés aux ouvriers travaillant dans les entreprises pour lesquelles il n'existait aucune caisse de vacances,
- ◆ le paiement de la double rémunération de vacances aux jeunes travailleurs n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans.

A cet effet, tous les employeurs payèrent une cotisation mensuelle supplémentaire de 0,5 %, calculée sur le montant brut des salaires, à la Caisse auxiliaire nationale à partir de l'exercice comptable 1938-1939, et ce soit directement, soit par le biais de la caisse spéciale de vacances.

L'article 17 de l'arrêté-loi du 3 janvier 1946 concernant les congés annuels des ouvriers salariés instituait la Caisse nationale des Vacances annuelles, placée sous la tutelle de la Caisse générale d'Épargne et de Retraite.

Il fallut attendre plus d'un an pour que les statuts soient fixés par arrêté-loi le 18 février 1947. C'est ainsi que la Caisse nationale fut soustraite à la gestion de la CGER. Elle devint un organisme public dépendant du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, et placé sous l'autorité du Ministre en question.

Le patrimoine, les créances, les droits et obligations, ainsi que les dossiers et les archives de la Caisse nationale et de la Caisse auxiliaire nationale lui furent transférés.

Par l'arrêté d'exécution du Régent du 16 février 1946, la Caisse nationale et les caisses spéciales de vacances furent chargées de la perception de la cotisation de 2 % et de la collecte des données relatives aux salaires des ouvriers, des travailleurs à domicile et des apprentis qui n'étaient pas soumis à la Sécurité sociale.

Contrairement aux ouvriers soumis à la sécurité sociale, la cotisation de 2 % devait aussi être payée pour cette catégorie de travailleurs en cas d'accident de travail, de maladie pour les trente premiers jours, de rappel sous les armes, d'absences justifiées et de force majeure.

Dans la mesure où aucune dispense n'avait été accordée, les cartes et les timbres de congés continuèrent à être utilisées pour cette catégorie de travailleurs.



La loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des ouvriers a assimilé ces catégories d'ouvriers et d'apprentis aux travailleurs salariés assujettis à la sécurité sociale.

A partir du 1er janvier 1970, la cotisation patronale pour l'établissement du pécule de vacances de ces ouvriers et apprentis-ouvriers est perçue par l'ONSS.

En 1970, la dénomination « Caisse nationale » est devenue « Office national des vacances annuelles ».

Depuis le 1er janvier 2002, l'ONVA est une institution publique de sécurité sociale. La base juridique réglementaire est l'arrêté royal du 8 avril 2002 portant approbation du premier contrat d'administration de l'Office national des vacances annuelles et fixant des mesures en vue du classement de cet Office parmi les institutions publiques de sécurité sociale.

La durée des vacances

Initialement, la durée des vacances était fixée par la loi du 8 juillet 1936 à au moins 6 jours ouvrables après une année de service permanent auprès “d'un même employeur”.

En 1938, la durée des vacances était doublée pour les ouvriers n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans (à la date de l'apparition du droit aux congés). La situation de ces jeunes ouvriers fut encore améliorée par la loi du 16.06.1947. Si, à la date de la fin de l'exercice, ils n'avaient pas atteint l'âge de 18 ans, ils avaient droit à un nombre triple de jours de vacances, tandis que ceux dont l'âge était inférieur à 21 ans avaient droit à un nombre de jours de vacances deux fois plus important.

Les travailleurs majeurs, qui jusqu'alors avaient droit à 6 jours de vacances, purent bénéficier d'un congé complémentaire d'ancienneté, déterminé suivant leur ancienneté de service. La durée dudit congé complémentaire était égale soit au total, soit aux $\frac{2}{3}$, soit à $\frac{1}{3}$ du congé légal auquel l'ouvrier avait droit, et ce selon que son ancienneté au travail s'élevait à quinze, dix ou cinq ans dans le secteur économique.

Le droit au congé d'ancienneté a été assoupli en 1954. L'ancienneté de travail n'était plus exigée. La durée était déterminée en fonction de l'âge de l'ayant droit à la fin de l'exercice de vacances.

En 1958, dans un nouvel arrêté royal, les modalités générales d'exécution des lois relatives au congés annuels des travailleurs salariés ont été précisées. Depuis ce moment-là, la durée des vacances est fixée sur la base d'une échelle proportionnelle aux jours de travail et aux journées d'inactivité assimilées durant l'exercice de vacances.

En cas d'occupation constante dans le régime hebdomadaire de cinq jours durant tout un trimestre, le nombre de jours de travail et de journées assimilées est majoré de 20 % pour déterminer la durée des vacances.

Dans le cadre de l'augmentation de la durée des vacances, une nouvelle étape a été franchie à la suite de la convention paritaire nationale du 12 décembre 1963, qui garantissait une troisième semaine de vacances à tous les travailleurs.

En vertu des conventions collectives de travail, une demi-semaine de vacances a été octroyée en 1964 et une semaine complète de vacances en 1965.

Des milliers de travailleurs restaient exclus de cet avantage, bien que les conventions collectives de travail aient été rendues obligatoires par arrêté royal.



A cette injustice a été mis un terme en 1966 par l'intégration de la troisième semaine de vacances dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

L'accord interprofessionnel collectif du 15.06.1971 consacra l'intégration progressive de la quatrième semaine de vacances dans le régime légal. Deux jours de vacances ont été octroyés en 1973 et trois jours en 1974. En 1975, les six jours de la quatrième semaine de vacances ont été attribués et également intégrés dans le régime légal.

Depuis ce moment-là, la durée des vacances est fixée à maximum 24 jours de vacances légaux par an, sur la base de la semaine de six jours, et ce en proportion du nombre de jours comportant des prestations effectives de travail et/ou des journées d'inactivité assimilées au cours de l'exercice de vacances.

A partir de l'année de vacances 2004 - exercice de vacances 2003, la durée des vacances à laquelle un travailleur a droit sera fixée suivant la formule et le tableau ci-après :

Pour chaque situation d'occupation durant l'exercice de vacances, les journées de travail effectif normal et les journées d'inactivité à prendre en considération pour le calcul de la durée des vacances en fonction de l'article 36 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 sont additionnées et converties dans le régime standard de la semaine de cinq jours. Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation du travailleur salarié selon la formule suivante :

$A \times 5 / R \times Q / S$

dans laquelle :

A = le nombre total de jours à prendre en compte pour le calcul de la durée des vacances dans une situation d'occupation déterminée.

R = le nombre moyen de jours par semaine durant lesquels le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation.

Q = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation.

S = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles un travailleur à temps plein est censé travailler.

Le résultat de ce calcul permet d'obtenir un nombre de jours exprimé en journées à temps plein dans le cadre de la semaine de cinq jours; ce résultat est indiqué avec deux décimales. Les résultats des différentes situations d'occupation au cours d'un même exercice de vacances sont ensuite additionnés. Pour cette somme finale, il n'est pas tenu compte des décimales inférieures à cinquante; par contre, lorsque les décimales sont supérieures ou égales à cinquante, le montant est arrondi à l'unité supérieure.

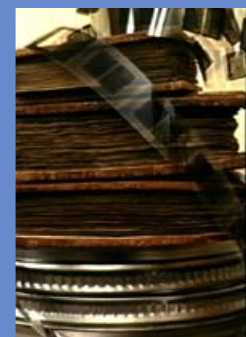
Le nombre total de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit est fixé à partir de ce total en se référant au tableau figurant à l'article 35 de l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967 (voir ci-dessous). Il s'agit d'un nombre de journées concertie en régime 5, donc de journées équivalent à du temps plein.

En principe, si le travailleur a été occupé chez des employeurs affiliés à des caisses de vacances différentes, ce calcul peut déboucher sur un nombre de jours de vacances supérieur à 20. Mais le résultat final devra toujours être limité à quatre semaines de vacances.

Exemple - Un ouvrier a quitté une entreprise avec des indemnités de rupture couvrant une longue période, mais il a en même temps trouvé un nouveau travail chez un employeur affilié à une autre caisse de vacances : il peut obtenir comme résultat du calcul de sa durée de vacances : « 40 » jours dans le régime de la semaine de cinq jours. Ses droits devront toutefois être limités à 20 jours. C'est l'utilisateur des attestations délivrées par les différentes caisses de vacances qui doit appliquer la limitation.

Il est donc toujours tenu compte de la limitation de la durée maximale des vacances à quatre semaines, ce qui constitue le résultat final du calcul pour une année complète de prestation.

Nombre total de jours de travail effectif normal et de jours d'inactivité assimilés	Nombre de jours de vacances légales (exprimé en jours dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein)
231 et plus	20
de 221 à 230	19
de 212 à 220	18
de 202 à 211	17
de 192 à 201	16
de 182 à 191	15
de 163 à 181	14
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 67 à 76	5
de 48 à 66	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0





À titre d'illustration, vous trouverez ci-après un exemple de calcul de la durée des vacances.

Au cours de l'exercice de vacances, un ouvrier a accompli les prestations de travail suivantes :

- 6 mois dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine);
- 6 mois dans un régime de travail de 38 heures/semaine (5 jours/semaine).

1ère étape : conversion des données dans un régime de cinq jours à temps plein

- 6 mois dans un régime de travail de 28 heures/semaine (4 jours/semaine), résultat obtenu:

6 mois = 26 semaines x 4 (régime de travail) = 104 jours

104 x 5 (= conversion dans la semaine de cinq jours) = 520

520 : 4 (= régime de travail effectif de l'occupation) = 130

130 x 28 (nombre moyen d'heures de travail du travailleur) = 3 640

3 640 : 38 (= nombre moyen d'heures de travail d'un travailleur à temps plein)

= 95,79 jours.

- 6 mois dans un régime de travail de 38 heures/semaine (5 jours/semaine), résultat obtenu :

6 mois = 26 semaines x 5 (régime de travail) = 130 jours

Ici, il ne faut pas effectuer une conversion, étant donné que cette personne a travaillé à temps plein dans le régime de la semaine de cinq jours.

2ème étape : fixation du nombre de jours de vacances

Nombre total de jours, sur lequel la durée des vacances est calculée:

- 95,79 jours + 130 jours = 225,79 jours.

- Arrondi = 226 jours.

- 226 jours donnent droit à 19 jours de vacances dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein.

(pour l'évolution de la cotisation et de la durée des vacances à partir de l'année de vacances 1936 à nos jours, voir le tableau 1 en annexe).



Le pécule de vacances

Le montant du pécule de vacances a considérablement augmenté depuis la loi du 8 juillet 1936.

Entre 1936 et 1946, le travailleur avait droit à son salaire normal pour des vacances légales correspondant à six jours ouvrables, ce qui représente 2 % du salaire.

En 1944, la Caisse auxiliaire nationale des congés payés a payé pour la première fois un double pécule de vacances aux jeunes travailleurs qui n'avaient pas atteint l'âge de 18 ans à la date du 31 mars 1944.

Le pécule de vacances de la première semaine de vacances fut doublé pour les vacances 1947. Ce doublement fut maintenu en 1948.

Comme nous l'avons déjà signalé dans la rubrique intitulée "La durée des vacances", un congé d'ancienneté et par conséquent un pécule de vacances d'ancienneté furent octroyés pour les années 1952 à 1955.

Son importance était fixée sur la base de la moitié, d'un tiers ou d'un sixième du pécule de vacances légal. Il s'agissait des prémices de l'intégration du pécule de vacances pour la deuxième semaine de vacances. La réalisation a été faite en 1956.

A la suite de la première convention nationale du 11 mai 1960 et qui était valable pour les années 1960 à 1963, les commissions paritaires attribuèrent également un double pécule de vacances pour la deuxième semaine de vacances. Ce droit acquis fut également confirmé par la loi du 28 mars 1964 portant intégration de l'allocation de vacances dans le régime des vacances annuelles des travailleurs.

Semblables négociations paritaires, conventions collectives et accords interprofessionnels ultérieurs précéderont encore fréquemment la réglementation légale au cours des années suivantes.

En 1963, l'octroi progressif d'un simple pécule de vacances pour la troisième semaine de vacances a été prévu - par une convention paritaire - dans les mêmes conditions que le pécule de vacances légal. Ce pécule de vacances a été intégré dans la loi en 1967.

L'accord interprofessionnel de juillet 1966 garantissait aux ouvriers un double pécule de vacances pour la moitié de la troisième semaine de vacances en 1967. En 1968, cet avantage a été octroyé pour toute la troisième semaine de vacances.



L'octroi du double pécule de vacances pour la troisième semaine de vacances a été réalisé par la loi du 1er avril 1969. Le droit a été intégré dans le régime légal par la loi du 26 mars 1970.

Le 30.05.1973, une convention collective de vacances fut conclue en Conseil national du Travail; ladite convention introduisait la quatrième semaine de vacances pour les travailleurs. Elle fut rendue obligatoire par arrêté royal du 20.08.1973. Durant les années 1973 et 1974, les deuxième et troisième jours de vacances furent respectivement octroyés et payés.

Depuis 1975, le simple pécule de vacances afférent à la quatrième semaine de vacances constitue un droit acquis pour tous les travailleurs assujettis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Une première étape en vue de l'intégration d'un double pécule de vacances pour la quatrième semaine de vacances fut franchie lors de la conclusion de l'Accord Interprofessionnel National du 10.02.1975. Les parties signataires s'étant engagées à payer un double pécule de vacances partiel pour la quatrième semaine de vacances en 1976, à savoir un montant correspondant à deux jours.

En date du 26 mars 1975, une convention collective de travail n° 18 fut conclue en Conseil National du Travail. Elle était ratifiée par l'AR du 07.05.1975. Cet octroi fut reconduit année après année.

A partir de l'année de vacances 1989, le double pécule de vacances pour deux jours de la quatrième semaine de vacances fut intégré dans le régime des vacances annuelles.

Par l'accord central du 27.11.1990, le paiement par l'employeur d'une allocation complémentaire unique, égale au double pécule de vacances pour le troisième jour de la quatrième semaine de vacances, a été prévu pour l'année 1992 pour tous les travailleurs assujettis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Lors de chaque nouvel accord central ou national, cette décision a été prolongée pour les années 1993 à 1998 y compris.

A partir de l'année de vacances 1999, le double pécule de vacances pour le troisième jour de la quatrième semaine de vacances a été intégré dans le pécule de vacances légal des travailleurs salariés.

Depuis l'année de vacances 2001 - exercice de vacances 2000, le double pécule de vacances pour les journées qui restent de la quatrième semaine de vacances est compris dans le pécule de vacances légal des travailleurs salariés assujettis aux dispositions légales et à la réglementation concernant les vacances annuelles des travailleurs salariés. *(le tableau 2 se trouvant en annexe présente l'évolution du pourcentage du pécule de vacances brut à partir de l'année de vacances 1936 et jusqu'à ce jour)*





Le pécule complémentaire de vacances et les jours complémentaires de vacances en faveur des jeunes travailleurs

Dans le cadre de la réglementation en matière de vacances, les jeunes travailleurs ont toujours bénéficié d'un régime plus favorable que les autres travailleurs, et ce depuis 1938.

A partir de 1951, des vacances supplémentaires et un pécule de vacances supplémentaire sont attribués aux jeunes travailleurs qui :

- ◆ à la fin de l'exercice de vacances, n'ont pas atteint l'âge de 21 ans;
- ◆ entrent pour la première fois au service d'un employeur. Ceci devait nécessairement intervenir dans les deux mois consécutifs à la fin de leurs études ou de leur période d'apprentissage;
- ◆ à partir de cette date jusqu'au 31 mars de l'année suivante, ont travaillé sans interruption et/ou bénéficié de jours de chômage assimilés.

Les jeunes reçoivent ainsi la possibilité de bénéficier du nombre maximum de jours de vacances dès la première année de vacances qui suit leurs études ou leur période d'apprentissage.

En 1954, les conditions furent assouplies. Le délai d'entrée en service a été porté à quatre mois et la continuité de l'occupation (troisième condition) n'a pas été interrompue par les journées d'inoccupation suivantes (malgré le fait qu'elles ne sont pas assimilables) :

- ◆ les journées rémunérées de chômage involontaire;
- ◆ les journées non rémunérées de chômage involontaire, à condition que le jeune travailleur soit inscrit en tant que demandeur d'emploi (si la réglementation en matière de chômage l'y oblige);
- ◆ toute interruption de travail ne dépassant pas six jours successifs;
- ◆ les jours de lock-out;
- ◆ les jours de grève annoncés par une organisation représentative des travailleurs, reconnue par la commission paritaire compétente.



Les conditions étaient à nouveau assouplies par l'AR du 5 avril 1958 fixant les modalités générales d'exécution des lois relatives au congé annuel des travailleurs salariés.

L'occupation effective durant la période située entre la date d'entrée en service et la fin de l'exercice de vacances a été ramenée à 60 % des jours ouvrables. Pour l'octroi du pécule et des jours complémentaires de vacances, l'exercice de vacances correspond à présent à une année civile.

Cette troisième condition a fait l'objet d'une nouvelle adaptation en 1963. Les termes "devaient avoir effectué des prestations de travail effectives" furent supprimés. Il suffisait d'avoir travaillé dans le cadre d'un contrat de travail pendant 60 % des jours ouvrables les assujettissant au régime.

L'arrêté d'exécution du 30 mars 1967 assouplissait non seulement les conditions ayant trait à l'obtention d'un pécule de vacances supplémentaire, mais les conditions en question étaient en outre adaptées aux nouveaux régimes de travail actuels.

En 1970, la limite d'âge fut portée à 25 ans. Depuis lors, la période d'appel sous les armes fut neutralisée pour la détermination du terme d'entrée en service de quatre mois.

Depuis l'année 1985, il est tenu compte à la fois du régime de travail à temps plein et du régime de travail à temps partiel pour la détermination de la règle des 60 %. En pareil cas, les vacances supplémentaires sont accordées en proportion des prestations de travail.

En 1997, une nouvelle modification a été apportée en vue de conférer une stabilité à la notion "se trouver dans les liens d'un contrat de travail" pour déterminer la règle de 60 %, notamment pour les ouvriers travaillant à temps partiel. Les notions de "travail, assimilation et vacances" sont actuellement traitées dans le texte. La suspension d'un contrat de travail à la suite d'intempéries est également prise en considération pour déterminer la règle de 60 % bien que ladite suspension ne soit pas considérée comme une cause possible d'assimilation.

La modification apportée par la loi du 25.01.1999 portant des dispositions sociales a pour but de préciser la notion de "travail occasionnel". Il y est déterminé que tout travail occasionnel effectué par le jeune travailleur pendant le temps de présence légalement obligatoire dans un établissement d'enseignement ne peut pas être considéré comme une première occupation.

Cette dernière modification a pour but d'annuler les cas périphériques et les controverses qui en résultent, donnant éventuellement lieu à une inégalité au niveau de l'octroi du pécule supplémentaire.

Nul n'ignore que le paiement du pécule de vacances s'effectue automatiquement. En revanche, le pécule de vacances supplémentaire des jeunes travailleurs est payé sur demande de l'ayant droit.

En effet, seul le travailleur peut communiquer à l'Office national des vacances annuelles ou aux caisses spéciales de vacances si une des conditions imposées par la loi est remplie, à savoir avoir travaillé pour la première fois au service d'un employeur dans les quatre mois qui suivent la fin des études ou de la période d'apprentissage.

A la suite des dispositions relatives au pécule supplémentaire de vacances qui figurent dans l'accord interprofessionnel 2001-2002, le pécule supplémentaire de vacances est supporté par la réglementation en matière de chômage à partir de l'année de vacances 2001.

Les conditions sont quasi identiques à celles qui étaient d'application avant.

Vacances seniors

Un régime solidarisé du droit au pécule de vacances comparable à celui existant pour les jeunes qui entament le travail après les études, a été instauré par la loi relative au pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005 (M.B. 30 décembre 2005) pour les personnes âgées d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances, qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas de droit ou qui ont des droits incomplets en matière de vacances annuelles.

Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans reçoivent un droit à 4 semaines de vacances seniors qui sont rémunérées par l'**Onem** au moyen d'une allocation-vacances seniors.

Pour bénéficier des vacances seniors, les travailleurs doivent remplir les conditions suivantes :

- reprendre une occupation salariée dans le secteur privé;
- être âgés d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= année civile précédente);
- avoir été chômeurs complets ou invalides pendant l'exercice de vacances et, pour cette raison, ne pas avoir droit aux 4 semaines complètes de vacances rémunérées.

La demande doit être introduite au plus tard à la fin du mois de février de l'année qui suit l'année de vacances. Par analogie avec le formulaire C 103 pour les vacances jeunes, un «certificat





de vacances seniors» doit être délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend les jours de vacances seniors pour la première fois pendant l'année de vacances.

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements auprès l'Onem ou consulter le website www.onem.be.

Ce régime s'applique depuis les vacances 2007.



Les journées assimilables et leur limitation dans le temps

Une des caractéristiques propres à la réglementation belge en matière de vacances consiste en l'instauration d'un régime d'assimilation des journées d'inactivité pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances.

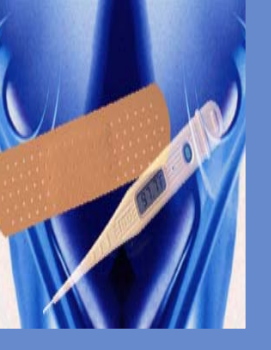
Le premier arrêté d'exécution prévoyait l'assimilation à des journées de travail les journées d'inactivité résultant d'un accident, d'une maladie, d'une absence régulièrement justifiée et préalablement autorisée par l'employeur et d'une absence non autorisée préalablement qui se justifie par une raison de force majeure ou une autre cause à la suite de laquelle il était impossible pour le travailleur de solliciter préalablement l'autorisation.

L'arrêté d'exécution du 8 décembre 1938, stipulait que l'employeur était également obligé d'apposer des timbres dans les situations suivantes, même si aucun salaire normal n'avait été payé :

- ◆ en cas d'accident de travail, jusqu'à la reprise du travail ou la consolidation définitive de l'accident;
- ◆ en cas de maladie, pour les vingt premiers jours de travail;
- ◆ en cas de rappel sous les armes, le maximum était fixé à quarante-deux jours. Cette interruption du travail ne connaissait aucune limite si le rappel intervenait "pour une période extraordinaire se justifiant par des impératifs de défense nationale en temps de paix";
- ◆ les absences préalablement autorisées ou non autorisées préalablement et résultant d'un cas de force majeure étaient limitées à douze jours.

Pour les exercices 1944-1945 et 1945, l'arrêté d'exécution susmentionné précisait les interruptions de travail ou les impossibilités de travail qui étaient prises en considération en vue d'une assimilation, comme :

- ◆ l'accident de travail (la durée d'assimilation demeure inchangée),
- ◆ les autres causes d'assimilation qui étaient prises en considération sur présentation, soit d'une attestation de l'organisme-assureur, soit d'une attestation du Ministère de la Défense nationale,



- ◆ en cas d'interruption de travail résultant de raisons patriotiques ou autres déterminées par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, certifiée par des attestations requises par la Caisse auxiliaire nationale des congés payés.

En ce qui concerne ces premières interruptions de travail, l'assimilation n'était toutefois attribuée que "dans la mesure où les cotisations relatives aux vacances avaient été versées à l'Office national de la Sécurité sociale par l'employeur".

En 1946 apparut un nouvel arrêté du Régent qui fixait les modalités générales d'application. Uniquement une "inaptitude temporaire complète" était prise en considération pour l'assimilation. En cas de maladie, la limitation à trois cents jours ouvrables fut instaurée et, en cas de rappel normal sous les armes, la durée resta celle fixée en 1938.

En 1949, les motifs d'assimilation furent étendus à :

- ◆ la maladie professionnelle jusqu'à trois cents jours maximum;
- ◆ l'accomplissement d'obligations civiles;
- ◆ l'obligations syndicales découlant de missions déterminées;
- ◆ l'appel sous les armes.

En 1951, les jours fériés rémunérés furent assimilés à des journées de travail pour le calcul de la durée du congé annuel.

L'article 21 des lois coordonnées du 9 mars 1951 relatif au congé annuel des travailleurs salariés reprenait l'énumération des journées d'inactivité existant dans la loi de 1949.

L'arrêté royal du 15 février 1954 déterminant les journées d'interruption de travail à assimiler à des jours de travail effectif en ce qui concerne le congé annuel, et les conditions dans lesquelles les journées en question peuvent être prises en considération, constituait une nouvelle étape au niveau de la réglementation.

Les motifs d'inactivité déjà instaurés y étaient non seulement énumérés, mais ils étaient étendus :

- ◆ au repos d'accouchement pour une période de six semaines avant et six semaines après l'accouchement,
- ◆ l'assimilation de l'appel sous les armes était limitée aux 300 derniers jours ouvrables effectivement passés sous les armes.
- ◆ en ce qui concerne les maladies professionnelles, la même durée qu'en cas d'accident de travail était introduite.

Les conditions constituaient également une nouveauté : en effet, pour obtenir l'assimilation, le travailleur devait :

- ◆ se trouver dans les liens d'un contrat de travail le jour ouvrable qui précédait l'événement.

En cas d'appel sous les armes, il suffisait que le contrat existe maximum trois jours avant l'appel.

La deuxième condition stipulait :

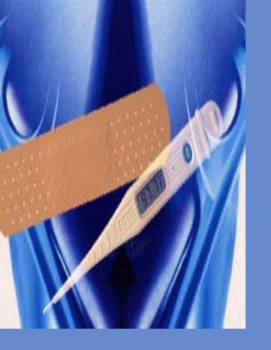
- ◆ il fallait qu'il y ait eu au moins un jour de travail effectif au cours de la période de vingt jours ouvrables qui précédait le premier jour pris en considération pour l'assimilation, l'arrêt de travail ou l'exclusion. L'arrêt de travail n'était cependant pas assimilé.

Cette dernière condition fut complétée en 1957. A partir de ce moment-là, les journées couvertes par une indemnité de sécurité d'existence ou par une allocation d'attente furent payées par le Pool des marins de la marine marchande et elles ne furent pas prises en considération pour la détermination de la période de vingt jours ouvrables, actuellement vingt-huit, qui précèdent le premier jour de la période assimilable (2e condition d'assimilation).

Les motifs d'assimilation furent à nouveau adaptés par l'arrêté royal du 5 avril 1958.

En matière d'accident et de maladie, une condition fut insérée: la durée de l'interruption de travail devait dépasser le délai d'attente fixé, précisé dans l'assurance maladie-invalidité.





Ont en outre été ajoutés en tant que cause d'assimilation :

- ◆ le séjour dans un centre de sélection ou de soins, imposé par le centre en question,
- ◆ l'exercice d'un mandat public,
- ◆ la participation à des stages ou à des journées d'étude consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés par des instituts reconnus à cette fin par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale,
- ◆ la grève ou le lock-out.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la durée de l'assimilation fut prolongée jusqu'aux 300 premiers jours pour une inaptitude temporaire partielle reconnue d'au moins 66 %, faisant suite à une inaptitude temporaire complète.

En cas de maladie ou d'accident, le temps d'attente était compris et une rechute après une reprise du travail n'atteignant pas douze jours ouvrables était considérée comme la poursuite de l'interruption de travail précédente pour la détermination de la durée maximale de 300 jours.

La notion de "jour ouvrable" a été définie pour la première fois pour le calcul de la durée de l'assimilation : "exception faite des dimanches et des jours fériés, tous les jours sont des jours ouvrables".

Dans la première condition d'assimilation, non seulement le contrat de travail était mentionné, mais aussi le contrat d'apprentissage.

L'ouvrier doit en outre au moins avoir travaillé pendant une journée au cours des 28 jours successifs qui précèdent soit le premier jour de la période assimilable, soit éventuellement le jour de la prise de cours de l'arrêt de travail ou du lock-out, si l'événement donnant lieu à assimilation se produit durant ces périodes. L'arrêt de travail n'est toutefois pas assimilable, selon l'arrêté royal du 5 avril 1958.

Pour entrer en ligne de compte en vue d'une assimilation en cas de grève, celle-ci devait être précédée d'une tentative de conciliation par un médiateur. Elle ne devait avoir pris cours qu'après expiration d'un préavis de grève collectif déposé par une organisation syndicale représentée au sein de la commission paritaire dont dépendait l'entreprise.

Les journées assimilables, le congé annuel, les jours fériés avec salaire et les journées donnant lieu au paiement d'une allocation à la suite d'une cause figurant dans l'énumération énoncée à l'alinéa précédent, ne sont pas pris en considération pour la définition figurant dans la première condition d'assimilation, c'est-à-dire : "être engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'apprentissage."

En 1959, la référence au délai d'attente fixé dans l'assurance maladie-invalidité fut supprimée pour l'assimilation d'un accident ou d'une maladie. La durée maximale fut par ailleurs exprimée en douze mois au lieu de 300 jours en matière d'accident de travail, de maladie professionnelle, d'accident et de maladie, d'appel sous les armes.

En cas de rechute à la suite d'un accident ou d'une maladie, les douze jours ouvrables furent remplacés par la notion de "deux semaines".

Un nouveau motif d'assimilation, à savoir les services accomplis dans le cadre de la protection civile, fut ajouté dans l'arrêté royal du 15.6.1964 concernant les modalités d'exécution.

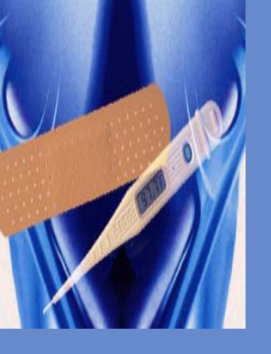
Les changements suivants furent apportés au niveau de la durée de l'assimilation :

- ◆ en cas de maladie ou d'accident, la période intermédiaire pour la reprise du travail fut à nouveau exprimée en "douze jours ouvrables" en situation de rechute;
- ◆ en ce qui concerne le repos d'accouchement, le repos postnatal fut prolongé de la durée pendant laquelle la travailleuse a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement.

Les conditions d'obtention de l'assimilation furent étendues. En cas d'appel sous les armes, il suffisait de se trouver dans les liens d'un contrat de travail le 4ème jour ouvrable avant l'appel en question.

Si le contrat de travail avait été suspendu à la suite d'intempéries ou de raisons économiques, la condition consistant à s'être trouvé dans les liens d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage le jour ouvrable précédant le premier jour de la période assimilable fut par ailleurs prorogée si la suspension atteignait au moins 28 jours successifs.





Un nouvel arrêté d'exécution du 30.03.1967, encore en vigueur actuellement, fut publié au Moniteur Belge le 6 avril 1967. Un 14^e point est ajouté aux motifs d'assimilation :

- ◆ un arrêt de travail à la suite d'une grève survenant dans l'entreprise pour les travailleurs qui y ont participé, à condition que la grève en question ait recueilli l'assentiment ou le soutien d'une des organisations syndicales interprofessionnelles, représentées au Conseil national du Travail.

Pour la détermination de la durée maximale de l'assimilation en cas de maladie ou d'accident, toute période d'occupation n'atteignant pas "la durée de quatorze jours" est neutralisée.

La nouvelle inaptitude au travail est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente. Tous les motifs d'inactivité devant être déclarés à l'ONSS par l'employeur en tant que journées comportant des prestations de travail effectives ne connaissent aucune durée maximale en matière d'assimilation, s'ils ne sont pas limités par une disposition ou réglementation légale.

Actuellement, la condition requise pour l'assimilation, à savoir une journée effective de travail au cours des 28 jours qui précèdent l'inactivité, n'est pas exigée en ce qui concerne l'appel ou le rappel sous les armes, les services accomplis dans le cadre de la protection civile ou imposés aux objecteurs de conscience.

En 1968, le droit aux vacances annuelles en cas de repos d'accouchement est porté à huit semaines après l'accouchement.

Depuis l'année de vacances 1984, l'assimilation "d'appel sous les armes" est également octroyée au travailleur de nationalité étrangère, ressortissant d'un des Etats membres de l'Union Européenne, qui est appelé dans son pays pour y effectuer son service militaire normal en temps de paix.

Depuis l'exercice de vacances 1991, le repos d'accouchement est porté à 15 semaines, une semaine devant obligatoirement être prise avant l'accouchement, et ce en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16.03.1971.

Depuis l'exercice de vacances 1994, le congé de paternité est également assimilable en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.

Un changement de l'article 39 de la loi du 16.03.1971 prolonge la durée d'assimilation de 15 à 17 semaines lors d'un accouchement multiple, ce qui est d'application depuis le 16.02.1999.

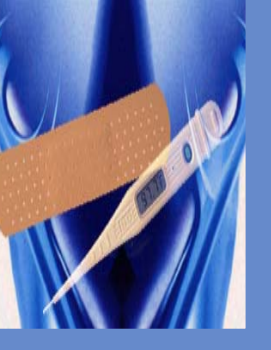
Les journées d'inactivité assimilables ont en outre depuis la publication de l'arrêté d'exécution du 30.03.1967 été étendues à :

- ◆ des journées au cours desquelles une fonction de juge ou de conseiller en questions sociales près des "tribunaux du travail" est exercée;
- ◆ un arrêt de travail à la suite d'une grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été attribuée en vertu de l'article 73 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation en matière de chômage et moyennant l'accord du Comité de Gestion de l'Office national des vacances annuelles;
- ◆ une suspension du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- ◆ l'absence au travail à la suite de l'octroi d'un congé éducatif payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs, en exécution de la section 6 du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant des dispositions sociales;
- ◆ un arrêt de travail à la suite d'un congé prophylactique imposé, tel que stipulé à l'article 239, 1°, de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.07.1994;
- ◆ un arrêt de travail d'une travailleuse pour cause de grossesse ou d'allaitement de son enfant, et à qui - en vertu des articles 41 et 42, respectivement 45, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 - il a été interdit de travailler et pour qui il est en outre impossible d'effectuer un autre travail compatible avec sa situation, ceci en application avec les articles 43 ou 45.

Suite à l'instauration de la déclaration multifonctionnelle, à partir du 1er janvier 2003, donnant une définition uniforme des notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, sont fixés pour le calcul du montant du pécule de vacances et du nombre de jours de vacances, les jours d'interruption de travail qui sont assimilés à des jours de travail effectif normal, comme suit.

(La durée de l'assimilation est reprise après chaque cause d'assimilation)





1. D'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation.

Durée de l'assimilation :

- la période d'incapacité temporaire totale;
- les douze premiers mois de la période d'incapacité temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle reconnue soit au moins égal à 66%.

2. D'un accident ou d'une maladie non visés au 1.

Durée de l'assimilation :

- les douze premiers mois de l'interruption du travail;
- toute nouvelle interruption de travail qui survient pour cause d'accident ou de maladie, après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas 14 jours est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente.

3. Du repos de maternité.

4. D'un congé de paternité.

(On entend ici par congé de paternité la conversion du repos de maternité en congé de paternité lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère)

Durée de l'assimilation:

- les périodes d'interruption de travail en vertu de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

5. De l'accomplissement d'obligations de milice.

(le bénéfice de l'assimilation est reconnu également aux travailleurs de nationalité étrangère ressortissant de l'un des Etats membres des Communautés européennes, appelés dans leur pays d'origine pour y accomplir leur terme normal de service militaire en temps de paix) :

Durée de l'assimilation :

- les douze premiers mois de l'interruption du travail;
- pour les travailleurs dont le terme normal du service est inférieur à douze mois, la période pendant laquelle ils sont maintenus sous les drapeaux au-delà du terme normal pour des raisons d'ordre disciplinaire, n'est pas assimilée.

6. De l'accomplissement de devoirs civiques, sans maintien de la rémunération.

Durée de l'assimilation :

- le temps nécessaire pour accomplir la tâche.

7. De l'accomplissement d'un mandat public.

Durée de l'assimilation :

- le temps nécessaire pour accomplir ce mandat.

8. De l'exercice de la fonction de juge social.

Durée de l'assimilation :

- le temps nécessaire pour exercer la mission.

9. De l'accomplissement d'une mission syndicale.

Durée de l'assimilation :

- le temps nécessaire pour exercer la mission.

10. De la participation à des cours ou à des journées d'études consacrées à la promotion sociale.

Durée de l'assimilation :

- la durée de la participation.

11. De la participation à une grève survenue au sein de l'entreprise pour les travailleurs qui y ont pris part, à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui de l'une des organisations syndicales interprofessionnelles, représentées au Conseil national du travail.

Durée de l'assimilation :

- l'assimilation est limitée à la durée de la grève.

12. D'un lock-out.

Durée de l'assimilation :

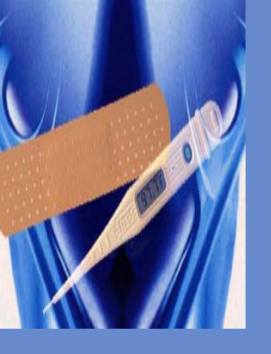
- la durée est limitée à la période durant laquelle le contrat de travail a été suspendu.

13. Du chômage temporaire par suite de grève pour les travailleurs auxquels la qualité de chômeur a été reconnue en vertu de l'article 73 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et moyennant approbation du Comité de gestion de l'Office national des Vacances annuelles.

Durée de l'assimilation :

- la durée est limitée aux journées auxquelles la qualité de chômeur a été reconnue.





- 14. D'une suspension du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés pour chômage temporaire par suite de manque de travail résultant de causes économiques.**

Durée de l'assimilation :

- la durée est limitée aux périodes fixées par l'article 51 de la loi du 3 juillet relative aux contrats de travail ou un arrêté royal portant dérogation;
- pour les travailleurs à domicile : à la période répondant aux conditions prévues à l'article 75 de l'AR du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

- 15. D'un congé prophylactique.**

Durée de l'assimilation :

- la durée est limitée à la durée de l'interruption obligatoire prévue à l'article 239, §1er, de l'AR du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

- 16. De l'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité.**

Durée de l'assimilation :

- la durée est limitée à la période pendant laquelle la titulaire allaitante peut prétendre à l'indemnité de maternité visée à l'art. 219bis, alinéa 2 de l'AR du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

- 17. Des jours fériés et des jours de remplacement durant une période de chômage temporaire, visés à l'article 13, § 2, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.**

Durée de l'assimilation :

- la limitation est fixée par l'art. 13,§2 de l'AR du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

- 18. Un congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.**

Durée de l'assimilation :

- la durée est limitée aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'art. 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou de l'art. 25quinquies, §2 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement de navigation intérieure.

19. Un congé d'adoption

Durée de l'assimilation :

- la durée est limitée aux périodes d'interruption de travail en vertu de l'art. 30ter, §1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou de l'art. 25sexies, §1er de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure.

Les conditions d'assimilation ont également été modifiées depuis l'exercice de vacances 2003

Pour bénéficier de l'assimilation le travailleur doit remplir les conditions suivantes :

- a) être engagé dans les liens d'un contrat de louage de travail ou d'apprentissage le jour durant lequel un travail effectif normal est censé être accompli précédant le premier jour de la période assimilable.
- b) ne pas avoir été en congé sans solde durant toute la partie du trimestre précédant la période assimilable, et si cette période assimilable a débuté dans le courant du premier mois, ne pas avoir été en congé sans solde également durant tout le trimestre précédant.



Solidarité - Entre les ouvriers

Exception faite des premières années du régime, le principe de solidarité a toujours été intégré dans le secteur des vacances annuelles des ouvriers.

C'est ainsi que pour les exercices 1944-1945 et 1945, un pécule de vacances à charge du fonds de cotisation de 0,5 % a été versé aux ouvriers; en cas d'accident de travail, de maladie, d'appel normal sous les armes et au cas où, durant ces deux exercices, les travailleurs se trouvaient dans l'impossibilité de travailler pour des raisons patriotiques ou autres.

En 1948, une retenue de solidarité fut pour la première fois appliquée sur le pécule de vacances octroyé au travailleurs assujettis à la Sécurité sociale. Cette retenue s'élevait à 6 % et elle fut utilisée pour le paiement d'un pécule de vacances en cas d'accident, de maladie ou de rappel sous les armes, ainsi qu'en faveur des miliciens.

Le pourcentage en question a fait l'objet d'une réduction progressive. De 1951 à 1953, il s'élevait à 5 %; pour 1954 et 1955, il atteignait 3 %; entre 1956 et 1966, il fut porté à 4,5 %; de 1967 à 1970, il fut ramené à 1,5 %. Pour les années de vacances de 1971 à 1998 y compris, cette retenue était fixée à 1 % du pécule de vacances brut.

A partir de l'année de vacances 1999, une retenue de solidarité de 1 % est appliquée sur les pécules de vacances bruts inférieurs à 41 017 BEF, et de 1,5 % sur ceux qui atteignent ou dépassent 41 017 BEF, ceci à la suite de mesures structurelles visant à rétablir l'équilibre financier du secteur des vacances annuelles.

L'accord interprofessionnel a fixé cette cotisation à 1 % de manière uniforme, et ce à partir de l'année de vacances 2001.

A ce propos, il faut également préciser que, jusqu'en 1955, cette retenue n'a pas été opérée sur le pécule de vacances des travailleurs non assujettis à la Sécurité sociale; il s'agissait des apprentis disposant d'un contrat d'apprentissage reconnu ou d'un engagement d'apprentissage contrôlé, des musiciens et de tous les autres artistes de spectacles qui recevaient leur pécule de vacances par le biais de l'ONVA.

Il est par ailleurs utile de préciser qu'en cas d'absence de paiement des cotisations en matière de vacances par l'employeur, par exemple à la suite de faillite ou de disparition de celui-ci, les ouvriers qui perçoivent leur pécule de vacances par le biais d'une caisse de vacances, ont la certitude que le pécule de vacances sera payé.



Toutes les journées d'inactivité devant être déclarées par l'employeur en tant que journées ne comportant aucune prestation de travail effective font actuellement partie de la solidarité.

Le paiement du pécule supplémentaire de vacances pour les jeunes travailleurs, qui, dans les conditions fixées réglementairement, entrent pour la première fois au service d'un employeur, était également supporté par le régime dans le cadre de la solidarité jusque et y compris l'année de vacances 2000.

De plus amples informations à ce propos figurent dans la rubrique intitulée "Le pécule supplémentaire de vacances et les journées de vacances supplémentaires pour les jeunes travailleurs".



Solidarité - Entre les employeurs

Dans le régime des ouvriers, contrairement au régime des employés, les employeurs ne doivent pas supporter les lourdes charges inhérentes aux congés de maladie, repos d'accouchement, accidents de travail, chômage économique, etc ...

A la suite de l'intégration progressive des autres motifs d'assimilation dans la réglementation, la solidarité est également garantie depuis 1966 par une cotisation patronale supplémentaire de 0,4 % sur les salaires.

A partir de l'exercice de vacances 1976, celle-ci fut portée à 0,75 % à la suite de la prise en considération du chômage résultant de causes économiques en tant qu'inactivité assimilable. La plus grande partie du financement du pécule de vacances pour cette cause d'assimilation est à la charge du régime des vacances annuelles. Depuis l'année de vacances 1989, cette contribution est ramenée à 0,7 %.

Cette forme de solidarité permet à l'employeur de conserver son capital humain ouvrier dans l'attente d'une reprise d'activité. Il stabilise la structure de l'emploi au niveau de l'entreprise.

Ces entreprises en difficulté temporaire bénéficient donc de la solidarité du régime de vacances des ouvriers et des apprentis-ouvriers.

Comme les ouvriers et les apprentis-ouvriers, les employeurs contribuent également au rétablissement de l'équilibre financier du secteur. Cette contribution consiste en une cotisation supplémentaire de 0,8 %, portée en compte dans la cotisation de vacances annuelles de 0,98 % qui doit être versée par l'employeur au cours du mois de mars de l'année de vacances.

Depuis l'exercice de vacances 2000 - année de vacances 2001, l'employeur paie une cotisation supplémentaire de 0,02 % pour les journées assimilées sans salaire, et ce à la suite de l'intégration du double pécule de vacances pour les jours qui restent de la quatrième semaine de vacances (= 4e jour et suivants). En outre, la cotisation annuelle de vacances à charge des employeurs a été majorée de 0,07 % à la suite de la diminution de la cotisation de solidarité à charge des travailleurs.

En vertu de l'accord interprofessionnel 2001-2002, une intervention financière de l'ONEm est aussi prévue pour financer cette cause d'assimilation. Ladite intervention est entièrement compensée par le Fonds pour la fermeture des entreprises.

Annexes



Des tableaux

- ◆ Evolution des cotisations et de la durée des vacances de 1936 à nos jours



- ◆ Evolution du pourcentage du pécule de vacances brut à partir de l'année 1936 à nos jours

◆ Evolution des cotisations et de la durée des vacances de 1936 à nos jours

Date / année de l'application	Cotisation globale	Répartition de la cotisation	Selon la loi ou l'AR	MB du	Durée des vacances
1936	2,00 % (1)	-	Loi du 08.07.1936	11.07.1936	6 jours pour les +18 ans
01.04.1939	2,50 %	2,00 % (2) 0,50 % (3)	Loi du 20.08.1938	21.08.1938	6 jours pour les +18 ans 12 jours pour les -18 ans
01.07.1945	2,50 % (4)	idem	Ar.-loi 03.01.1940	22.02.1946	idem
vacances 1947	idem	idem	Loi du 16.06.1947	04.07.1947	18 jours pour les -18 ans 12 jours pour les +18 ans 6 jours pour les +21 ans
01.01.1948 (dispos. temp.)	5,00 % (5)	4,00 % (6) 0,50 % (7) 0,50 % (8)	Loi du 14.06.1948	19.06.1948	idem
01.01.1953 (dispos. déf.)	idem	idem	Loi du 27.05.1952	30.05.1952	18 jours pour les -18 ans 12 jours pour les -21 ans 6 jours pour les +21 ans + 1/3 pour 5 ans ancienneté 2/3 pour 10 ans ancienneté 3/3 pour 15 ans ancienneté
à partir du 01.04.1953	7,00 %	4,00 % 0,50 % 0,50 % 2,00 % (9)	AR du 12.06.1952	15.06.1952	idem
01.01.1954	6,50 %	4,00 % 0,50 % 0,50 % 1,50 % (10)	Loi du 11.03.1954	29/30.03.1954	18 jours pour les -18 ans 12 jours pour les +18 ans 6 jours pour les +21 ans + 1/3 pour les trav. 21 à 26 ans 2/3 pour les trav. 27 à 32 ans 3/3 pour les trav. +32 ans
01.01.1956	idem	idem	Loi du 04.07.1956	08.07.1956	12 jours pour les +21 ans (11)
01.10.1962	6,00 % (12)	4,00 %	Loi du 25.07.1962	16/17.08.1962	idem

- (1) (2) En timbres à apposer sur une "carte vacances".
 (3) A la Caisse auxiliaire des Congés payés pour le financement des vacances supplémentaires des jeunes.
 (4) A partir de cette date, cotisation versée intégralement à l'ONSS.
 (5) Majoration de 1 % sur les salaires des mois d'avril, mai et juin 1948, en vue du paiement d'un mois supplémentaire d'allocations familiales.
 (6) Intégration de la première semaine double.
 (7) Pécule familial.
 (8) Financement des vacances complémentaires des jeunes.
 (9) (10) Financement des congés d'ancienneté.
 (11) Intégration de la 2e semaine simple.
 (12) Intégration du pécule familial dans le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés.

◆ Evolution des cotisations et de la durée des vacances de 1936 à nos jours

- suite

Date / année le application	Cotisation globale	Répartition de la cotisation	Selon la loi ou l'AR	MB du	Durée des vacances
01.01.1964	8,00 %	6,00 % trimestriel 2,00 % annuel (13)	Loi du 28.03.1964	03.04.1964	18 jours pour les -18 ans 12 jours pour les +18 ans
01.01.1967	10,40 %	6,00 % trimestriel 4,00 % (14) \ annuel 0,40 % (15) /	Loi du 13.06.1966	18.06.1966	18 jours pour tous
01.01.1970	12,40 %	6,00 % trimestriel 6,40 % annuel (16)	Loi du 26.03.1970	28.03.1970	idem
01.01.1975	14,40 %	6,00 % trimestriel 8,40 % annuel (17)	Loi du 28.03.1975	08.04.1975	24 jours pour tous
31.03.1977	14,75 %	6,00 % trimestriel 8,40 % \ annuel 0,35 % (18) /	AR du 09.03.1977	31.03.1977	idem
01.01.1989	15,50 %	6,00 % trimestriel 9,50 % annuel (19)	Loi-programme du 30.12.1988	05.01.1989	idem
01.01.1999	15,98 %	6,00 % trimestriel 9,90 % (20) \ annuel 0,08 % (21) /	AR du 29.03.1999	31.03.1999	idem
01.01.2001	16,27 %	6,00 % trimestriel 10,27 % annuel (22)	Loi du 22.05.2001	21.06.2001	idem
01.01.2004	idem	idem	AR 05.05.2004	12.05.2004	20 jours (23)

Situation au 13.04.2004

(13) Intégration de la 2e semaine double.

(14) Intégration de la 3e semaine simple.

(15) Financement des pécules de vacances afférents aux jours d'inactivité assimilés à des jours de travail effectif.

(16) Intégration de la 3e semaine double.

(17) Intégration de la 4e semaine simple.

(18) Intégration de l'assimilation de la suspension de l'exécution du contrat de travail pour causes économiques dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

(19) Intégration du double pécule pour les deux premiers jours de la 4e semaine.

(20) Intégration du double pécule pour le 3e jour de la 4e semaine.

(21) Majoration de 0,08 % de la cotisation patronale annuelle suite aux mesures structurelles.

(22) Majoration de 0,20 % pour l'intégration du double pécule pour les jours restants de la 4e semaine sur salaires réels;
+ 0,02 % d'augmentation du double pécule de vacances pour les jours assimilés sans salaire;
+ 0,07 % de compensation de la diminution de la cotisation de solidarité de 0,5 %.

(23) Durée des vacances fixée par situation d'occupation durant l'exercice de vacances et exprimée dans un régime à temps plein de cinq jours par semaine .

◆ Evolution du pourcentage du pécule de vacances brut à partir de l'année 1936 à nos jours

Pourcentage du pécule de vacances brut		Retenue de solidarité		Précompte professionnel sur pécule imposable		Retenue sur le double pécule	
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année
	%		%		%		%
Loi 08.07.36	2 %	-	-	-	-	-	-
AR 05.12.36	2 %	-	-	-	-	-	-
Loi 20.08.38	-18 ans 4 %	-	-	-	-	-	-
A. Rég. du 28.06.45	-18 ans 4 %	-	-	-	-	-	-
A. Rég. du 16.02.46	2 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS pour la période du 01.04.1945 au 31.12.1945 + 3/12 de ce montant + 2 % de la part des salaires	-	-	-	-	-	-
	> 3000 F pour le 2e trim. 1945	-	-	-	-	-	-
	> 4000 F pour les 3e et 4e trim. 1945 (1) (2)	-	-	-	-	-	-
Loi 16.06.47	-18 ans 12 %	18/20 ans 8 %	21 ans et + 4 %	-	-	-	-
Loi 10.08.47	12 %	8 %	4 %	Loi 14.06.48	1948	-	-
Loi 14.06.48	8 %	6 %	4 %	A. Rég. 19.07.49	1949	-	-
Loi 07.06.49	8 %	6 %	4 %	AR 02.05.51	1951	-	-
AR 09.03.51	8 %	6 %	4 %	-	-	-	-
Loi 27.05.52	8 %	6 %	4 % (3)	AR 31.03.54	1954	-	-
Loi 11.03.54	8 %	6 %	4 % (4)	Loi 07.02.56	1956	-	-
Loi 04.07.56	-18 ans 8 %	18 ans et + 6 %	6 %	Loi 05.04.58	1958	-	-
-	-	-	-	-	-	AR 01.12.62	1963
-	10 %	8 %	8 %	-	-	-	-
Loi 28.03.64	10 %	-	-	AR 30.03.67	1967	-	-
AR 30.03.67	12 % (5)	-	-	-	-	-	-
AR 02.04.70	-	14 % (6)	-	AR 21.01.71	1971	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
AR 09.04.75	-	-	-	-	-	AR 16.01.75	1975 & 1976
-	-	-	-	-	-	AR 21.03.77	1977
-	-	-	-	-	-	AR 27.12.77	1978
-	-	-	-	-	-	20 jusque 30 000 25 à p. de 30 001	-
-	-	-	-	-	-	21 jusque 30000 27 à p. de 30001	-

◆ Evolution du pourcentage du pécule de vacances brut à partir de l'année 1936 à nos jours - suite

Pourcentage du pécule de vacances brut		Retenue de solidarité		Précompte professionnel sur pécule imposable		Retenue sur le double pécule		
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	
	%		%		%		%	
-	-	-	-	AR 03.04.81	1980	17 jusque 30000 23 à p. de 30001	1982	7 %
-	-	-	-	-	-	-	1983	11 %
-	-	-	-	-	-	-	1984	12,07 %
AR 01.03.89	14,80 % (7)	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	AR 18.12.89	1990	17 jusque 31000 23 à p. de 31001	-	-
-	-	-	-	AR 02.01.91	1991	17 jusque 32000 23 à p. de 32001	-	-
-	-	-	-	AR 19.12.91	1992	17 jusque 33000 23 à p. de 33001	-	-
-	-	-	-	-	-	-	1993	13,07 %
-	-	-	-	AR 30.12.93	1994	17,51 jusque 35000 23,69 à p. de 35001	-	-
-	-	-	-	AR 21.12.94	1995	17,51 jusque 36000 23,69 à p. de 36001	-	-
-	-	-	-	AR 10.01.97	1997	17,51 jusque 37000 23,69 à p. de 37001	-	-
Loi 26.03.1999	15,18 % (8)	AR 29.03.99	1999	AR 04.12.98	1999	17,51 jusque 38000 23,69 à p. de 38001	1999	sauf /double péc pour 3e jour 4e sem.
AR 13.06.2001	15,38 %	AR 13.03.01	-	-	2001	17,34 jusque 38000 23,46 à p. de 38001	2001	sauf /double péc pour 3e jour 4e sem.
-	-	-	-	AR 18.12.00	2001	17,17 jusque 950 ou 970 €	-	-
-	-	-	-	AR 18.11.01	2002	23,25 supérieur à 950 ou 970 € (10)	-	-
-	-	-	-	AR 25.10.02	2003	17,11 % jusque 1 010 € 23,5% supérieur à 1 010 €	-	-

(1) Montant du pécule doublé si l'ouvrier est né après le 31.12.1927.

(2) Instauration du "pécule complémentaire" pour jours assimilés.

(3) + 1/6 si ancienneté de service de 5 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/3 si ancienneté de service de 10 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/2 si ancienneté de service de 15 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

(4) + 1/6 si le travailleur est âgé de 21 à 25 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/3 si le travailleur est âgé de 26 à 31 ans au 31.12 de l'exercice de vacances.

+ 1/2 si le travailleur est âgé de 32 ans et plus au 31.12 de l'exercice de vacances.

(5) Des rémunérations brutes à 106 %.

(6) Des rémunérations brutes à 106 %.

(7) (8) Des rémunérations brutes à 108 %.

(9) Mesures structurelles pour l'équilibre financier du régime des vacances annuelles.

(10) 950 EUR à partir du 01.01.2002 jusqu'au 31.03.2002;

970 EUR à partir du 01.04.2002.

Evolution du pourcentage du pécule de vacances brut à partir de l'année 1936 à nos jours - suite

Pourcentage du pécule de vacances brut		Retenue de solidarité		Précompte professionnel sur pécule imposable		Retenue sur le double pécule	
Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année	Loi ou AR modificatif	A partir de l'année
	%		%		%		%
-	-	-	-	AR 15.12.04	2004	-	-
-	-	-	-	AR 26.11.04	2005	17,16 % jusqu'à 1 030 € 23,22 % supérieur à 1 030 €	-
-	-	-	-	AR 15.12.05	2006	17,16 % jusqu'à 1 050 € 23,22 % supérieur à 1 050 €	-
-	-	-	-	AR 15.12.06	2007	17,16 % jusqu'à 1 080 € 23,22 % supérieur à 1 080 €	-
-	-	-	-	AR 18.12.06	2007	17,16 % jusqu'à 1 100 € 23,22 % supérieur à 1 100 €	-
-	-	-	-	AR 07.12.07	2008	17,16 % jusqu'à 1 120 € 23,22 % supérieur à 1 120 €	-
-	-	-	-	AR 05.12.08	2009	17,16 % jusqu'à 1 170 € 23,22 % supérieur à 1 170 €	-
-	-	-	-	AR 03.12.09	2010	17,16 % jusqu'à 1 170 € 23,22 % supérieur à 1 170 €	-



OFFICE NATIONAL DES VACANCES ANNUELLES
RUE DES CHAMPS ELYSÉES 12, B - 1050 BRUXELLES

éditeur responsable : L. Vanneste, administrateur général